Il giorno 7 giugno 2013 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA), rappresentata dal Presidente dell'Ania Aldo Minucci e dal Direttore Generale Dario Focarelli, assistiti da Luigi Caso, Ivan Borghini D'Alessio, nonché dai componenti la Delegazione di Trattativa Roberto Brignone, Nunzio Nicola Giancola, Alessandro Martinez, Davide Palucchi, Nicoletta Maria Ruggieri, Giuseppe Santella e Pietro Santi.

e

la Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA), rappresentata dal Presidente Claudia Anselmi, nonché dai componenti la Commissione Trattativa presieduta da Dario Scrosoppi e composta dai signori Paolo Alcardi, Alessandro Calzavara, Sergio Lazzarotto, Mario Liberatori, Stefano Pasquali, Oreste Porreca.

si è convenuto quanto segue

TITOLO I

Sfera di applicazione

ART. 1

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra le imprese di assicurazione rappresentate dall'ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici - ed i rispettivi dirigenti.

La qualifica di dirigente è attribuita con lettera dall'impresa; essa spetta a quei prestatori di lavoro che, essendo preposti al funzionamento dell'impresa o di notevole parte di essa, con effettivi poteri discrezionali e d'iniziativa e con funzioni responsabili di rappresentanza, hanno l'incarico di provvedere - nell'ambito delle loro competenze e nel rispetto delle esigenze di coordinamento con le altre competenze e funzioni dell'Azienda - al conseguimento degli obiettivi e dei fini istituzionali dell'impresa.

Il contratto non si applica ai dirigenti delle imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto dell'ANIA.

Nota a verbale - In caso di scorporo di attività e di affidamento dell'attività scorporata ad altra società al cui personale impiegatizio sia applicato il C.C.N.L. dei dipendenti di imprese di assicurazione, in forza della normativa ivi prevista in tema di "area contrattuale", verrà garantito ai dirigenti che dovessero passare a tale società il mantenimento di un trattamento complessivamente non inferiore a quello derivante dal C.C.N.L. dei dirigenti di imprese di assicurazione al momento del passaggio.

Gradi

ART. 2

La categoria dei dirigenti è articolata in due gradi, in relazione al ruolo ricoperto.

Periodo di prova

ART. 3

Il dirigente non è soggetto a periodo di prova.

TITOLO II

Trattamento economico

ART. 4

Il trattamento economico del dirigente viene convenuto tra l'impresa e il dirigente stesso.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

Esso non potrà comunque essere inferiore al trattamento economico minimo complessivo previsto all'art. 5, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 6.
Tale trattamento verrà adeguato con periodicità ed in applicazione dei criteri e parametri contrattualmente definiti tra le Parti nel presente Accordo.

Trattamento economico minimo complessivo
ART. 5

Per i dirigenti di 1° grado il trattamento economico minimo complessivo è stabilito nell'allegato 1 tabella A*;

Per i dirigenti di 2° grado il trattamento economico minimo complessivo è stabilito nell'allegato 1 tabella B*;

Nei confronti dei dirigenti, di cui al presente articolo, con retribuzioni annue lorde superiori al trattamento economico minimo complessivo, la predetta retribuzione annua lorda sarà conguagliata, fatto salvo quanto previsto a livello aziendale e/o individuale, con gli eventuali adeguamenti futuri del trattamento economico minimo complessivo.

*Gli importi sono quelli stabiliti dal C.C.N.L. 15 ottobre 2007 con decorrenza 1° gennaio 2010.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che con l'introduzione - nel C.C.N.L. 15 ottobre 2007 - del trattamento economico minimo complessivo è venuto meno il meccanismo di variazione automatica delle retribuzioni basato sugli scatti di anzianità di servizio.

ART. 6

Per i dirigenti in servizio alla data del 15 ottobre 2007 e che non abbiano esercitato l'opzione di cui alla successiva norma transitoria, continuerà ad applicarsi la disciplina di cui all'art.6 del C.C.N.L. 15 ottobre 2007 e relative note, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 50 del C.C.N.L. 22 luglio 1996.[1]

---

[1] *Art. 6 Per i Dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL continuerà ad applicarsi la disciplina di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 del CCNL 22 luglio 1996 e degli allegati n. 2, 3, 4 e 4bis di cui al presente CCNL, nonché dell'art. 50 del CCNL 22 luglio 1996 (1) e, laddove applicabile, la disciplina degli artt. 46 e 47(2) del CCNL 22 luglio 1996.*

Norma transitoria

I Dirigenti in servizio potranno esercitare l'opzione irrevocabile per il passaggio al modello retributivo di cui all'art. 5 del presente CCNL.

Tale opzione potrà essere esercitata, mediante apposita dichiarazione in forma scritta, nel periodo 1° luglio – 31 dicembre 2008 e avrà efficacia dal mese successivo.

(1) Art. 4 *CCNL 22/07/1996*

Trattamento economico

Il trattamento economico del Dirigente viene convenuto tra l'impresa ed il Dirigente stesso.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Esso non potrà, comunque, essere inferiore al trattamento economico minimo previsto al successivo art. 5.

Art. 5 CCNL 22/07/1996

Per i gradi previsti, determinati secondo il disposto del precedente art. 2, sono fissati i trattamenti economici minimi di cui alle tabelle stipendiali riportate all'allegato 2.

Art. 6 CCNL 22/07/1996

Scatti per anzianità

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle stipendiali di cui all'allegato 2 ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Nel caso di promozione dal 1° al 2° grado si perde l'anzianità maturata nel grado di provenienza e si inizia una nuova maturazione di anzianità. Agli effetti, peraltro, del primo scatto successivo alla promozione è computata l'anzianità di scatto già maturata al momento della promozione stessa. Tuttavia, l'anzianità maturata in uno scatto triennale sarà computata col limite massimo di due anni.

Qualora il Dirigente promosso si trovasse, nel grado di provenienza, a fruire del massimo contrattuale di retribuzione, sarà computato, agli effetti dello scatto del nuovo grado, il periodo decorso successivamente al raggiungimento di detta massima retribuzione, col limite di due anni.

Art. 7 CCNL 22/07/1996

Oltre alle retribuzioni tabellari di cui all'art. 5, competono ai Dirigenti gli importi indicati agli allegati n. 3 e n. 4.

Art. 50 CCNL 22/07/1996

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL - o dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva – ai Dirigenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Agli effetti di quanto stabilito al precedente comma, per minimi retributivi contrattuali si intendono, oltre alla ex indennità di contingenza, i valori riportati nella classe iniziale delle tabelle stipendiali di cui agli allegati 2 al CCNL.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere erogata.

(2) DISPOSIZIONI APPLICABILI AI SOLI DIRIGENTI IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 5 GIUGNO 1991

Art. 46

L'"assegno contrattuale integrativo" non assorbibile e non più rivalutabile, già acquisito ai sensi dell'art. 47 del C.C.N.L. 5 giugno 1991, va computato agli effetti dell'accantonamento previdenziale di cui all'art. 34.

Art. 47

L'"assegno contrattuale aggiuntivo", non assorbibile, già acquisito ai sensi dell'art. 49 del C.C.N.L. 5 giugno 1991, va computato agli effetti dell'accantonamento previdenziale di cui

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Il relativo trattamento economico* è riportato negli Allegati 2, 3, 4 e 4bis.

Norma transitoria

I dirigenti in servizio che non l'abbiano ancora fatto potranno esercitare l'opzione irrevocabile per il passaggio al modello retributivo di cui all'art. 5 del presente C.C.N.L..

Tale opzione potrà essere esercitata, mediante apposita dichiarazione in forma scritta e avrà efficacia dal mese successivo.

* Gli importi sono quelli stabiliti dal C.C.N.L. 15 ottobre 2007 con decorrenza 1° gennaio 2010.

---

all'art. 34. Esso, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali, verrà rivalutato nella stessa percentuale della quale risulterà aumentato l'insieme della retribuzione contrattuale (tabella stipendiale, indennità di contingenza, importo transattivo ed elemento retributivo distinto dalla tabella) e non soltanto la tabella stipendiale, qualora l'intero aumento convenuto fosse riversato sulla tabella stessa.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Suddivisione in mensilità del trattamento economico annuale

ART. 7

La retribuzione complessiva annua spettante al dirigente viene corrisposta in 14 mensilità delle quali una per ciascuno dei 12 mesi solari e due aggiuntive di cui l'una pagabile il giorno 15 del mese di giugno e l'altra (gratifica natalizia) pagabile il 15 dicembre.

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, ovvero con trattamento ridotto, le mensilità eccedenti le 12 solari non competono, ovvero competono in proporzione.

Per il dirigente assunto nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno stesso.

Il trattamento economico è al lordo delle imposte, delle trattenute e dei contributi di legge e contrattuali.

Chiarimento a verbale – Le Parti chiariscono che le formulazioni "mensilità aggiuntive" e "mensilità eccedenti le 12 solari" sono equivalenti.

Dichiarazione delle Parti – Le Parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti.

Norma transitoria - Laddove istituti di contratto, anche individuale, già esistenti alla data di stipula del presente C.C.N.L. facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia), per il calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo e terzo comma dell'art. 8 C.C.N.L. 22 luglio 1996[2].

---

[2] *Art. 8 CCNL 22/07/1996*

La retribuzione complessiva annua spettante al Dirigente viene corrisposta in 14 mensilità delle quali una per ciascuno dei 12 mesi solari e due aggiuntive di cui l'una pagabile il giorno 15 del mese di giugno e l'altra (gratifica natalizia) pagabile il 15 di dicembre.

La prima mensilità aggiuntiva è uguale alle normali mensilità solari.

La mensilità da corrispondere il 15 dicembre (gratifica natalizia) è pari ad un dodicesimo del cumulo delle altre 13 mensilità. Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, ovvero con trattamento ridotto, le mensilità eccedenti le 12 solari non competono, ovvero competono in proporzione.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Interessenza

ART. 8

Oltre alle corresponsioni previste dai precedenti articoli, il dirigente può fruire di un trattamento di interessenze da pattuirsi in sede aziendale con il dirigente interessato.

Trattamento economico del dirigente in missione

ART. 9

Al dirigente inviato in missione temporanea le spese sostenute vengono rimborsate a piè di lista.

Il rimborso concerne, oltre alle spese documentate, anche eventuali piccole spese ancorché non documentate.
Restano salve le migliori condizioni aziendali eventualmente in atto.
Per le missioni all'estero e per quelle a carattere continuativo che impegnano fuori della sua residenza l'opera del dirigente per almeno 15 giorni in un mese, potrà essere concordato fra l'impresa e il dirigente l'importo delle diarie in relazione anche a quanto stabilito per il restante personale.

Premi di anzianità

ART. 10

Al compimento del 25° anno e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima impresa, sarà corrisposto al dirigente un premio di anzianità di importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al dirigente nel momento in cui il suddetto diritto matura.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dirigente, intervenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima impresa e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo per inadempimento da parte del dirigente degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima impresa, il premio di anzianità, di cui al comma precedente, sarà corrisposto in misura proporzionale.

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra sono esclusi gli assegni familiari, le diarie e i rimborsi spese anche se forfetizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le interessenze.

Nota a verbale 1- Agli effetti dell'applicazione del suddetto secondo comma, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

a) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo:

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	Misura del premio di anzianità
dopo il 20°	6,40% della retribuzione in atto
" il 21°	6,72% " " " "
" il 22°	7,04% " " " "
" il 23°	7,36% " " " "
" il 24°	7,68% " " " "

Per il Dirigente assunto nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno stesso.

Nota a verbale – Le formulazioni " mensilità aggiuntive" e "mensilità eccedenti le 12 solari" sono equivalenti.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

b) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo:

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	Misura del premio di anzianità
dopo il 30°	13,71% della retribuzione in atto
" il 31°	14,17% " " " "
" il 32°	14,63% " " " "
" il 33°	15,09% " " " "
" il 34°	15,54% " " " "

Nota a verbale 2

Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dell'effettivo servizio, si intendono compresi anche i periodi di attività svolti presso altre imprese del medesimo Gruppo che applicano il presente CCNL.

TITOLO III

Richiamo alle armi

ART. 11

I dirigenti richiamati alle armi conservano il posto di lavoro ed il periodo di assenza viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Al dirigente richiamato alle armi spetta il trattamento di legge con aumento a tre mesi del periodo in relazione al quale va corrisposta l'indennità di cui al punto a) dell'art. 1 della legge 10 giugno 1940 n. 653. Al termine del servizio militare il dirigente deve riprendere servizio entro dieci giorni dalla fine del richiamo, se il servizio militare ha avuto una durata non superiore a un mese; 15 giorni, se ha avuto una durata superiore a un mese e non a 6 mesi; 20 giorni, se ha avuto durata superiore a 6 mesi e non a un anno; 30 giorni, se il servizio militare ha avuto una durata superiore a un anno.

Non riprendendo servizio nei termini di cui al precedente comma, il dirigente sarà considerato dimissionario.

Il cittadino straniero, se richiamato alle armi, verrà considerato in congedo straordinario senza retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, trascorsi i quali verrà considerato dimissionario.

Aspettativa

ART. 12

Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, può essere concesso un periodo di aspettativa durante il quale non è dovuta la retribuzione. Le mensilità eccedenti le dodici solari vengono corrisposte in proporzione come stabilito nel quinto comma dell'art. 7.

Il dirigente ha diritto all'aspettativa di cui sopra quando sussistono motivi di particolare gravità di natura familiare.

L'aspettativa non può essere superiore ad un anno; il periodo eccedente i 6 mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

Nel caso l'aspettativa superi un mese, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

E' in facoltà del dirigente richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Festività

ART. 13

Sono considerate giornate festive quelle previste dalle disposizioni di legge, il 16 di agosto, nonché il Venerdì Santo e la giornata del Santo Patrono della città.

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni: la vigilia di ferragosto, la commemorazione dei defunti, la vigilia di Natale e l'ultimo giorno dell'anno.

Nota a verbale n. 1 – Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato festivo il 21 novembre.

Per i dirigenti della Società Cattolica di Assicurazione di Verona è considerato giorno semifestivo anche il 12 dicembre.

Nota a verbale n. 2 – In tema di festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni di cui all'all. n.6.

Nota a verbale n. 3 – Per la semifestività della vigilia di Ferragosto, il dirigente non è tenuto alla prestazione della attività lavorativa.

Ferie

ART. 14

Nel corso di ogni anno solare, al dirigente spetta un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) Imprese nelle quali è adottato l'orario di lavoro su cinque giorni settimanali: giorni lavorativi 25 per ciascun anno solare.

   Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali.

b) Imprese nelle quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali: giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.

   Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del Codice Civile, il 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 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

ART. 15

Per la frazione di anno corrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre, al dirigente spetta un periodo di ferie pari a due giorni per ogni mese di servizio, col massimo di 20 giorni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dirigente usufruirà di un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure della corrispondente indennità sostitutiva, qualora non possa usufruire delle ferie stesse.

In tal caso i giorni lavorativi di ferie verranno concessi in proporzione, arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore o inferiore alla mezza giornata.

ART. 16

In caso di interruzione delle ferie, disposta dall'impresa, spetta al dirigente il rimborso delle spese sostenute per effetto dell'interruzione, fermo restando il diritto al completamento delle ferie.

Ove esigenze di servizio lo impongano o in via eccezionale, possono essere sostituiti al periodo feriale riposi più brevi purché complessivamente si raggiunga il periodo annuale stabilito.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

ART. 17

Nel caso di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Tale riduzione non si applica in caso di malattia, infortunio o congedo di maternità.

I giorni di assenza per malattia/infortunio intervenute nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il dirigente denunci nel più breve tempo possibile all'impresa l'infermità, segnalando gli estremi necessari perché l'impresa possa richiedere gli accertamenti di legge.

Congedo straordinario per matrimonio

ART. 18

In occasione di matrimonio, il dirigente fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, secondo le disposizioni di legge vigenti in proposito.

Trattamento in caso di malattia

ART. 19

Il dirigente che si assenta dal servizio per malattia od infortunio deve presentare il certificato medico nel più breve tempo possibile.

Durante tale assenza, l'impresa conserva il posto per un periodo di:

a) mesi 12 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) mesi 16 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio tra i 5 anni compiuti ed i 10 anni;

c) mesi 18 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio tra i 10 anni compiuti ed i 15 anni;

d) mesi 22 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio tra i 15 anni compiuti ed i 20 anni;

e) mesi 24 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio oltre i 20 anni;

I periodi sopra indicati, nei casi documentati di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, fatus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato, sono aumentati di mesi 4 per le ipotesi sub a), b) e c) e di mesi 6 per le ipotesi sub d) ed e). Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'impresa potrà considerare altre gravissime patologie.

Per la durata dei periodi suindicati al dirigente assente per malattia o infortunio sarà corrisposta l'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il dirigente ha diritto, a richiesta, ad un ulteriore periodo fino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ai fini dell'anzianità di servizio, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

A tale riguardo, l'impresa è tenuta a informare, a mezzo raccomandata a.r., il dirigente assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporto, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Trascorso il periodo durante il quale l'impresa è tenuta alla conservazione del posto, il rapporto di lavoro cessa di diritto e l'impresa provvederà a darne comunicazione scritta.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

La risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di conservazione del posto comporta l'obbligo della corresponsione, oltre alle competenze di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 20

Ai fini della conservazione del posto prevista dall'articolo precedente, tutti i periodi di assenza per malattia si sommano tra loro, a meno che tra un'assenza ed un'altra non intercorra un intervallo di almeno quattro mesi, dei quali almeno 3 di effettiva attività lavorativa prestata.

Agli effetti della somma dei periodi di cui al comma precedente sono presi in considerazione i 40 mesi precedenti ciascun giorno di assenza.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti ad eccezione di quanto previsto al precedente art. 19, quinto comma.

Lettera di Fidia ad Ania

Fidia chiede che, laddove si presentino casi di risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto per malattia, in aggiunta al trattamento di fine rapporto e alla indennità sostitutiva del preavviso, al dirigente vengano riconosciute le indennità di cui all'art. 37.

ART. 21

In caso di infortuni professionali ed extra professionali o di malattia, le imprese erogheranno ai propri dirigenti, una somma pari a 5 volte la retribuzione annua lorda complessiva per la copertura del caso di morte e a 6 volte la retribuzione annua lorda complessiva per la copertura del caso di invalidità permanente totale che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (per retribuzione annua lorda complessiva si intende quella presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Raccomandazione alle imprese – Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a seguito di invalidità permanente totale che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro medesimo, l'Ania raccomanda alle imprese di valutare la possibilità di riconoscere il trattamento di assistenza sanitaria di cui all'allegato n. 8, ancorchè non sia nel frattempo maturato il diritto al trattamento pensionistico di quiescenza.

Art. 21 bis

(Long Term Care)

Nei casi riconosciuti di non autosufficienza, così come definiti nell'Allegato 9, a fronte di presentazione di idonea certificazione medica, le imprese erogheranno ai propri dirigenti una prestazione pari a 13.500 euro annui.

La presente disposizione si applica ai dirigenti in servizio ovvero a quelli di futura nomina/assunzione, nonché a coloro ai quali, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro successiva al 31 dicembre 2005, è stata/verrà riconosciuta l'assistenza sanitaria secondo le vigenti norme contrattuali.

Dichiarazione delle Parti – Ove, in materia di prestazioni *Long Term Care* dovessero intervenire modifiche normative o regolamentari le Parti si impegnano ad incontrarsi per ogni opportuna valutazione in proposito.

Richiesta di FIDIA alle imprese

Al fine di favorire adeguate prestazioni anche nei casi di non autosufficienza dei familiari dei dirigenti che hanno già diritto all'assistenza sanitaria di cui al presente contratto, FIDIA richiede alle imprese di considerare la possibilità di applicare a detti familiari condizioni agevolate nella stipula di eventuali polizze *Long Term Care*.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Nota a verbale - Le parti si danno atto che:

- con gli artt. 21 e 21 bis non si è inteso modificare le condizioni di miglior favore eventualmente in atto in sede aziendale;

- le prestazioni di cui all'art. 21 bis vengono erogate, previa verifica dei requisiti previsti, a partire dalla data di presentazione della documentazione medica da parte dell'interessato.

Assistenza sanitaria

ART. 22

Ai dirigenti è riconosciuta una forma di assistenza sanitaria disciplinata dall'apposito accordo di cui all'allegato n. 8.

Nota a verbale - Ai dirigenti già dipendenti da imprese posto in liquidazione coatta amministrativa i quali fossero andati in quiescenza prima della messa in liquidazione dell'impresa di appartenenza, ed il cui nominativo sia stato comunicato all'ANIA, verrà riconosciuto, tramite polizza assicurativa, il rimborso delle spese per prestazioni sanitarie di cui al punto A) dell'art. 8 dell'allegato n. 8 al C.C.N.L. rese a favore dei dirigenti stessi nonché dei coniugi conviventi o di altri familiari a carico, con un massimale annuo di € 85.000,00 per nucleo familiare. Per familiari a carico si intendono quelli per i quali il dirigente ha diritto alle detrazioni di imposta a norma del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 e successive modificazioni ed integrazioni. Fermo quanto sopra previsto per quanto riguarda le prestazioni, si applicano ai dirigenti in questione tutte le disposizioni in tema di esclusioni dal diritto all'assistenza o limitazioni dello stesso previste dall'accordo contenuto nell'allegato n. 8.

Il 75% del premio della polizza sarà a carico delle imprese ed al suo pagamento, per conto di esse, provvederà l'ANIA. Il restante 25% del premio sarà a carico dei dirigenti in servizio.

Il contributo dei dirigenti in servizio, nella misura individuale indicata al comma successivo, verrà raccolto dalle singole imprese tramite trattenuta sulla retribuzione.

Il contributo individuale per i dirigenti in servizio è fissato dividendo ogni anno il 25% del premio richiesto per l'assicurazione di cui al primo comma per il numero dei dirigenti stessi, quale risulta dall'ultimo dato a disposizione dell'ANIA. Gli importi da trattenere verranno comunicati ogni anno dall'ANIA alla FIDIA e alle imprese.

L'assicurazione coprirà i soli dirigenti che all'inizio di ciascun anno risulteranno aver diritto alla garanzia. Qualora nel corso dell'anno altri dirigenti dovessero maturare il diritto alla garanzia stessa, o qualora, sempre in corso d'anno dovessero essere comunicati nuovi nominativi di aventi diritto, essi saranno inseriti nella copertura dall'inizio dell'anno successivo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che provvederanno ad incontrarsi per un riesame della problematica in questione nel caso in cui il numero degli aventi diritto dovesse risultare aumentato in misura considerevole.

ART. 23

Nel periodo di assenza obbligatoria dal lavoro per congedo di maternità/paternità, l'impresa erogherà un'integrazione dell'indennità prevista dalla legge fino a copertura dell'intera retribuzione.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Trasferimenti

ART. 24

L'impresa può trasferire il dirigente in una diversa sede di lavoro, per ragioni tecniche, organizzative e produttive, da valutarsi con riguardo alle specifiche strutture organizzative ed alle esigenze proprie delle Aziende assicuratrici.

In caso di trasferimento del dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età, l'Azienda - compatibilmente alle esigenze di servizio - terrà conto delle eventuali situazioni oggettive di difficoltà rappresentate dal dirigente stesso.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 25

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari o conviventi a carico.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente viene considerato in missione sino alla scadenza dei suddetti termini.

Il trasferimento dà luogo al pagamento di quanto segue:

a) il rimborso delle spese di viaggio, per sé e per la famiglia;

b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione per un periodo massimo di sei mesi, quando non sia stato possibile risolvere il contratto di locazione o far luogo al subaffitto;

d) un'indennità "una tantum" pari a due mensilità di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia e ad una mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia;

e) il rimborso della maggiore 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, di norma non superiore a un anno.

In tutti i casi di licenziamento, esclusa la giusta causa, che si verifichino entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'Azienda dovrà rimborsare le spese relative all'eventuale rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria. Nel caso di morte del dirigente che si verifichi entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

Per i trasferimenti all'estero le condizioni verranno concordate tra l'Azienda e il dirigente.

Le disposizioni di cui al 3° e 4° comma non si applicano nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del dirigente.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

ART. 26

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle funzioni attribuitegli è a carico dell'impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa legale per tutti i gradi di giudizio sarà sostenuta dall'impresa e ciò anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. La scelta del difensore sarà concordata con l'impresa. In caso di provvedimento restrittivo della libertà personale, il dirigente avrà diritto ad una indennità sostitutiva della retribuzione in atto.

Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

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

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Trasferimento di proprietà dell'impresa

ART. 27

In caso di trasferimento di proprietà dell'impresa il dirigente può, sino a 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Il dirigente, inoltre, qualora motivi la risoluzione del rapporto con un grave pregiudizio alla sua posizione nell'Azienda derivato dal cambiamento di proprietà, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 37. Il Collegio, qualora ritenga giustificati i motivi addotti può disporre a carico dell'impresa una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto - graduabile in relazione alla valutazione del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame - il cui importo non può superare quello corrispondente ad una volta e mezzo l'indennità sostitutiva del preavviso cui il dirigente avrebbe avuto diritto se fosse stato licenziato.

Per quanto riguarda il ricorso e il procedimento innanzi al Collegio arbitrale, si applicano le stesse disposizioni procedurali previste dagli articoli 35 e 37 per i casi di licenziamento.

Mutamento di posizione

ART. 28

Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività incidente in modo significativo sulla sua posizione, risolva per tale motivo, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

TITOLO IV

Risoluzione del rapporto di lavoro

ART. 29

Il rapporto di lavoro può risolversi:

a) per dimissioni;
b) per disdetta da parte dell'impresa;
c) per giusta causa;
d) per malattia o invalidità in dipendenza da infortunio, dopo superati i termini di cui all'art. 19;
e) per morte.

ART. 30

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la Parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra Parte.

Nel caso di recesso per iniziativa dell'impresa, la relativa comunicazione deve espressamente e contestualmente contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

In mancanza della specificazione dei motivi, detto provvedimento si intende revocato.

La revoca del recesso ai sensi del precedente comma comporta per il dirigente la decadenza dal diritto di ricorrere al Collegio arbitrale.

Le disposizioni previste dal 3° e 4° comma del presente articolo, non si applicano ai dirigenti che si trovano nelle condizioni di cui al 5° e al 6° comma dell'art. 35.

Preavviso

ART. 31

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa dell'azienda, escluso il caso di giusta causa, le imprese devono osservare i seguenti termini di preavviso:

a) fino al 10° anno compiuto di effettivo servizio prestato dal dirigente presso la stessa impresa: 9 mesi;

b) dopo il 10° anno compiuto di effettivo servizio prestato dal dirigente presso la stessa impresa: 12 mesi.

Qualora il dirigente abbia raggiunto i requisiti minimi tempo per tempo previsti per il conseguimento del trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, i termini di preavviso di cui alle lettere a) e b) sono ridotti di 4 mesi.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni del dirigente, questi è tenuto a dare all'impresa un preavviso di due mesi indipendentemente dalla durata del servizio prestato.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso venga sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

Il possesso o meno dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico (anticipato o di vecchiaia) dovrà essere confermato da un'apposita dichiarazione rilasciata dal dirigente, a cui sarà allegato il corrispondente estratto conto contributivo rilasciato dall'INPS.

Nota a verbale 1 - Ove la materia pensionistica dovesse formare oggetto di modifiche legislative, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla entrata in vigore delle nuove disposizioni per valutarne gli effetti sul C.C.N.L..

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Nota a verbale 2 - Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dell'effettivo servizio, si intendono compresi anche i periodi di attività svolti presso altre imprese del medesimo Gruppo che applicano il presente C.C.N.L..

Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso

ART. 32

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 c.c., come modificati dalla legge 29 maggio 1982, n. 297; le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.
Ai sensi dell'art. 2123 c.c., il trattamento di fine rapporto, di cui al presente articolo, si intende compensato sino a concorrenza del trattamento di previdenza in atto presso la Compagnia a favore del proprio personale, salvo espresso patto contrario.
La disposizione di cui al precedente comma non si applica relativamente a quanto previsto al successivo art. 34.

Nota a verbale - le Parti si danno atto che l'indennità sostitutiva del preavviso costituisce imponibile contributivo ai sensi dell'art. 6 , 4° comma, lett b) D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e concorre al fini del computo del trattamento di fine rapporto e della previdenza complementare.

Anzianità di servizio

ART. 33

L'anzianità di servizio è determinata, a tutti gli effetti, dal periodo di lavoro prestato nella stessa Azienda con qualunque mansione o grado, sempreché non sia intervenuta una risoluzione o liquidazione del rapporto precedente all'atto della promozione a dirigente.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dell'effettivo servizio, si intendono compresi anche i periodi di attività svolti presso altre imprese del medesimo Gruppo che applicano il presente C.C.N.L..

Trattamento pensionistico complementare

ART. 34

Ai dirigenti assunti o nominati tali a partire dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L. e ai dirigenti in servizio che abbiano esercitato l'opzione di cui alla norma transitoria sub art. 6 del C.C.N.L. 15 ottobre 2007 o sub art. 6 del presente C.C.N.L. per passare al nuovo modello economico di cui all'art. 5 dello stesso CCNL spetta un trattamento pensionistico complementare finanziato mediante versamento al Fondo pensione di cui all'allegato n. 5 di un contributo, per ciascun dirigente, pari al 13% di una quota parte, nella misura del 90%, del trattamento economico minimo complessivo riportato nell'allegato 1,spettante al dirigente stesso per ciascuna mensilità contrattuale, escluso ogni altro elemento.
Per i dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del C.C.N.L. 15 ottobre 2007, che non abbiano esercitato l'opzione di cui alla norma transitoria sub art. 6 dello stesso C.C.N.L. o sub art. 6 del presente C.C.N.L. per passare al nuovo modello economico il contributo di cui al 1° comma dell'art. 34 è pari al 13% della retribuzione contrattuale di cui alle tabelle stipendiali riportate nell'allegato 2, nonché dell'importo transattivo di cui all'allegato 3, spettanti al dirigente stesso per ciascuna mensilità contrattuale, escluso ogni altro elemento.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento pensionistico complementare sono disciplinati dall'apposito regolamento contenuto nell'allegato n. 5 al presente contratto che tiene conto della nuova disciplina delle forme pensionistiche complementari introdotta con il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.
In caso di non adesione al Fondo Pensione le somme che l'impresa avrebbe versato allo stesso a titolo di contribuzione secondo quanto previsto dal presente articolo, non si convertiranno in un trattamento di altro genere, fatti salvi eventuali diversi accordi aziendali.

Nota a verbale 1
Ove la materia pensionistica dovesse formare oggetto di modifiche legislative, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla entrata in vigore delle nuove disposizioni per valutarne gli effetti sul CCNL.

Nota a verbale 2 - Le Parti si danno atto che non hanno mai inteso includere nella base di calcolo del T.F.R. i contributi dell'impresa per il finanziamento di trattamenti previdenziali o assistenziali riconosciuti ai dirigenti.

Nota a verbale - Ai dirigenti che risultavano in servizio alla data del 20 luglio 1984, continuano ad applicarsi le disposizioni transitorie di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 20 luglio 1984, per la parte in cui le stesse siano ancora suscettibili di applicazione.

Collegio arbitrale

ART. 35

Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'impresa, fermo quanto disposto dall'art. 30, terzo e quarto comma, il dirigente, ove non ritenga giustificati o sussistenti i motivi addotti dall'impresa in riferimento alle lettere b) e c) dell'art. 29, può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37.

Sono obbligate alle procedure arbitrali le imprese che, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente C.C.N.L., non manifesteranno una volontà contraria.

Il ricorso deve essere inoltrato dal dirigente interessato alla FIDIA a mezzo raccomandata A.R., che costituirà prova del rispetto del termine, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione della risoluzione del rapporto.

Il ricorso al Collegio non costituisce motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle spettanze conseguenti alla risoluzione del rapporto.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano:

nelle imprese con meno di 10 dirigenti: al dirigente che ricopra in senso sostanziale, funzionale ed operativo la posizione più elevata;

nelle imprese con 10 dirigenti o più: al dirigente che ricopra la posizione più elevata nonché al dirigente, sottoposto a questi, la cui posizione però – sempre sul piano sostanziale, funzionale ed operativo – sia più elevata di quella di tutti gli altri dirigenti.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano altresì:

- ai dirigenti che abbiano maturato i requisiti minimi per il trattamento pensionistico di vecchiaia sulla base delle norme tempo per tempo vigenti;

- ai dirigenti che abbiano superato il periodo di comporto per malattia di cui all'art. 19 o siano in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di inabilità.

ART. 36

Ove il dirigente rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti rimproverati all'impresa, il medesimo può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37. Il ricorso deve essere inoltrato dal dirigente interessato alla FIDIA a mezzo raccomandata A.R., che costituirà prova del rispetto del termine, entro 30 giorni dall'inoltro delle dimissioni.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'impresa un'indennità supplementare (dovuta oltre l'indennità di preavviso), nella misura prevista in caso di recesso non giustificato da parte dell'impresa.
Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dirigenti che si trovino nelle condizioni di cui al quinto e al sesto comma dell'art. 35; non si applicano, comunque, nel caso in cui il rapporto di lavoro risolto sia stato a tempo determinato.

Art. 37

È istituito, a cura dell'ANIA e della FIDIA, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano presentati ai sensi degli artt. 35 e 36.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, è composto da tre membri di cui uno designato dall'ANIA, uno dalla FIDIA e uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo. In mancanza di accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi (non superiore a 6) preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato – su richiesta di una o di entrambi le Parti – dal Presidente del Tribunale di Roma.

I rappresentanti dell'ANIA e della FIDIA possono essere sostituiti di volta in volta evitandosi peraltro sostituzioni in rapporto ai singoli giudizi.

La segreteria del Collegio ha sede presso l'ANIA di Roma e le sedute del Collegio avranno luogo in località dallo stesso Collegio stabilite di volta in volta.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza della FIDIA che, entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso da parte del dirigente, lo trasmetterà – a mezzo raccomandata A/R - alla segreteria del Collegio.

Investito il Collegio arbitrale della vertenza:

a) la segreteria darà immediata comunicazione all'impresa della proposizione del ricorso, inviandone copia alla stessa, ai tre arbitri e all'ANIA;

b) entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso, l'impresa - se trattasi di ricorso ex art. 35 - o il dirigente - se trattasi di ricorso ex art. 36 - ha facoltà di depositare una memoria presso la segreteria stessa che, entro 3 giorni, la trasmetterà alla controparte;

c) la memoria di cui alla lettera b) dovrà enunciare, a pena di decadenza, tutti gli eventuali mezzi di prova volti a comprovare la giustificazione del licenziamento o la sussistenza della giusta causa delle dimissioni e alla medesima possono essere allegati, sempre a pena di decadenza, i relativi documenti;

d) entro i 15 giorni successivi al ricevimento della memoria, l'altra parte avrà facoltà di depositare presso la segreteria una memoria di replica nella quale dovranno essere enunciate, a pena di decadenza, tutte le ragioni di fatto o di diritto, con indicazione completa dei mezzi di prova e con eventuale produzione di ulteriori documenti;

e) l'eventuale prova testimoniale deve essere dedotta, a pena di inammissibilità, nel modo prescritto dall'art. 244 c.p.c., primo comma;

f) il Collegio convocherà le parti per un'udienza da tenersi entro venti giorni dalla scadenza del termine assegnato al dirigente ai sensi della lettera d). In questa udienza il Collegio esperirà il tentativo di conciliazione; ove il tentativo abbia esito positivo si redigerà un verbale avente valore di conciliazione in sede sindacale della lite ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410, 411 e 412 *bis* c.p.c.;

g) il Collegio dovrà pronunciarsi sul caso – anche in contumacia delle Parti – entro i sessanta giorni successivi alla prima udienza. Tale termine potrà essere solo eccezionalmente prorogato, con provvedimento motivato, ove il

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Collegio ritenesse opportuno dar corso ad una consulenza tecnica; la proroga massima potrà essere di altri 60 giorni.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, eccezion fatta per quello di cui al terzo comma dell'art.35 sopra richiamato.

Ove il Collegio, con proprio lodo, riconosca non giustificati i motivi addotti dall'impresa in caso di licenziamento ovvero riconosca sussistente la giusta causa in caso di dimissioni del dirigente, dispone contestualmente a carico dell'impresa un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, nelle misure seguenti:

1) dirigenti non in possesso dei requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia:

A) fino a 49 anni compiuti:

- da un minimo di 12 ad un massimo di 26 mensilità.

B) da 50 a 56 anni compiuti:

- da un minimo di 12 ad un massimo di 26 mensilità.

C) da 57 a 59 anni compiuti:

- da un minimo di 12 ad un massimo di 25 mensilità.

D) da 60 a 61 anni compiuti:

- da un minimo di 12 ad un massimo di 23 mensilità.

E) 62 anni compiuti:

- da un minimo di 12 ad un massimo di 18 mensilità.

Per i dirigenti con anzianità di servizio superiore a 10 anni, maturata nell'impresa, l'indennità supplementare è aumentata in base all'età, ove questa sia compresa tra i 50 e i 62 anni compiuti, nelle seguenti misure:

- da 50 a 56 anni compiuti: da 7 a 9 mensilità;
- da 57 a 59 anni compiuti: da 4 a 6 mensilità;
- da 60 a 61 anni compiuti: da 2 a 5 mensilità;
- 62 anni compiuti: da 1 a 5 mensilità.

F) da 63 a 65 anni compiuti, secondo le seguenti misure:

- 63 anni compiuti: da 3 a 10 mensilità;
- 64 anni compiuti: da 2 a 7 mensilità;
- 65 anni compiuti: da 1 a 4 mensilità;

Le mensilità riconosciute sulla base di quanto previsto alla lettera F) saranno raddoppiate nel caso in cui il dirigente abbia maturato nell'impresa un'anzianità di servizio superiore a 10 anni.

Resta inteso che nelle ipotesi di cui alle precedenti lettere da B) ad F), il numero delle mensilità riconoscibili dal Collegio Arbitrale non potrà essere superiore al numero delle mensilità mancanti alla data di maturazione dei requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato e/o di vecchiaia.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Norma transitoria - Nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. che, nell'arco della sua durata, non raggiungano un'anzianità di servizio superiore a 10 anni e rientrino nella fascia di età compresa tra i 50 ed i 64 anni compiuti, le misure stabilite alle lettere da B) ad F) per i dirigenti con meno di dieci anni di anzianità saranno maggiorate di un numero di mensilità da 2 a 4.

2) dirigenti in possesso dei requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato:

- fino a 6 mensilità laddove il trattamento pensionistico sia erogabile con una penalizzazione economica.

Le mensilità erogate a titolo di indennità supplementare sono calcolate come l'indennità sostitutiva del preavviso.
Le spese sostenute per l'operatività del Collegio arbitrale, intendendosi per tali quelle afferenti la partecipazione del Presidente, sono ripartite al 50%.
Le spese sostenute dagli altri componenti il Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

Nota a verbale 1 - Il possesso o meno dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico (anticipato o di vecchiaia) dovrà essere confermato da un'apposita dichiarazione rilasciata dal dirigente, a cui sarà allegato il corrispondente estratto conto contributivo rilasciato dall'INPS.

Nota a verbale 2 - Ove la materia pensionistica dovesse formare oggetto di modifiche legislative, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla entrata in vigore delle nuove disposizioni per valutarne gli effetti sul C.C.N.L..

Nota a verbale 3 - Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dell'effettivo servizio, si intendono compresi anche i periodi di attività svolti presso altre imprese del medesimo Gruppo che applicano il presente C.C.N.L..

Outplacement

Art. 38

Le Parti concordano che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 29, lettera b) del presente CCNL, su formale richiesta del dirigente, l'impresa potrà definire contestualmente con l'interessato l'attivazione di una procedura di outplacement con una società specializzata per una durata massima di 12 mesi, concordando con lo stesso le relative modalità di attuazione.

Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'impresa alla società di outplacement.

Cessazione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente

ART. 39

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi del punto e) del precedente art. 29, debbono essere corrisposte al coniuge ed ai figli e - se viventi a carico del dirigente - ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilita nei casi di recesso a norma del punto b) dell'art. 29.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

TITOLO V

Controversie individuali di lavoro

ART. 40

In caso di controversie individuali di lavoro le parti, anziché adire la Commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ., come da ultimo modificati dalla legge 4 novembre 2012, n. 183, possono esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

A tale scopo, viene costituita una Commissione paritetica di conciliazione, così composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'ANIA;

b) per i Dirigenti, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo o da altra Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisca mandato.

La segreteria della Commissione ha sede presso l'ANIA e le riunioni della Commissione avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione, ovvero presso gli uffici della Direzione generale dell'azienda interessata alla controversia.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura deve farne richiesta alla Commissione paritetica di conciliazione, anche tramite l'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisca mandato, o, se trattasi di imprese, anche tramite l'ANIA.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo.

La richiesta deve precisare:

a) le generalità del ricorrente e l'impresa da cui dipende;

b) il luogo e l'indirizzo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti alla procedura;

c) l'oggetto della vertenza.

La Commissione paritetica di conciliazione, ricevuta la comunicazione, informerà tempestivamente tutte le parti sulla data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro sessanta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione paritetica.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113, comma 4, del cod. civ. e degli artt.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

410, 411, comma 3, 412 ter cod. proc. civ., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione provinciale/territoriale del lavoro, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale civile competente per territorio.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, si applicano le disposizioni dell'art. 411 cod. proc. civ. e successive modifiche ed integrazioni.

Rappresentanze sindacali aziendali

ART. 41

I Sindacati territoriali, comunque denominati, dei dirigenti iscritti alla Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA) potranno nominare nelle imprese un rappresentante sindacale.

In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare il nominativo del dirigente in servizio investito di tale rappresentanza all'ANIA e, contestualmente, alla compagnia interessata.

In particolare, il rappresentante sindacale potrà esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali.

Formazione

ART. 42

Le imprese, allo scopo di favorire un aggiornamento culturale e professionale dei dirigenti consono alle funzioni da essi svolte, avvieranno interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate al dirigente.

La partecipazione ai singoli corsi, seminari o altre iniziative sarà concordata con il dirigente interessato.

Le Parti inoltre riconoscono l'importanza della formazione permanente e dell'aggiornamento professionale costante del dirigente in relazione all'evolversi dei processi economici ed in una logica di relazioni sindacali improntate al continuo sviluppo professionale del personale dirigente e ad una maggiore competitività.

Pertanto le Parti concordano sull'opportunità di promuovere iniziative formative utilizzando in particolare il Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti del Terziario denominato Fondir, costituito, secondo quanto previsto dall'art. 118, Legge n. 388/2000, la cui attività è finalizzata all'aggiornamento, alla riqualificazione ed alla riconversione del personale dirigente del terziario attraverso il finanziamento di piani formativi, anche individuali, da presentarsi direttamente al Fondo.

Le Parti, nell'ottica bilaterale connaturata alla natura dei fondi interprofessionali per la formazione continua, esprimono, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo, attribuite in materia dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la propria volontà volta a promuovere l'attività di formazione continua per rispondere alle predette esigenze di sviluppo professionale e di competitività imprenditoriale dei dirigenti, nonché nell'interesse generale della categoria come possibile strumento per una rapida ricollocazione in caso di perdita del posto di lavoro.

Le Parti inoltre convengono che, con la sottoscrizione della presente norma, costituente parte integrante del C.C.N.L., intendono realizzare le intese previste da Fondir.

Tali intese, utili per accedere alle opportunità di finanziamento offerte da Fondir, potranno essere realizzate anche nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale per la formazione continua dei dirigenti.

L'Osservatorio costituito da due rappresentanti di Ania e due rappresentanti di Fidia, di cui uno appartenente alla struttura sindacale territoriale interessata, viene attivato a richiesta dell'impresa che intende avvalersi dei finanziamenti di Fondir, nonché a richiesta di Fidia.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

La segreteria dell'Osservatorio ha sede presso l'Ania e le riunioni dell'Osservatorio avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione.

Informazione a livello nazionale e aziendale

ART. 43

L'ANIA fornirà annualmente alla FIDIA, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore ed alle prospettive del medesimo nel quadro della situazione economica del Paese, nonché informazioni sul livello occupazionale del settore stesso, con indicazioni specifiche anche in merito al livello occupazionale dei dirigenti.

Le Imprese sono tenute ad incontrare ogni anno i rispettivi rappresentanti sindacali aziendali dei dirigenti, su richiesta degli stessi, unitamente agli altri dirigenti dell'Azienda, successivamente all'approvazione della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione predisposta per la Consob. Nei suddetti incontri saranno consegnati il bilancio e la relazione semestrale e forniti gli eventuali chiarimenti richiesti. Nelle stesse occasioni verranno rese informazioni attinenti alle prospettive economiche del settore nel quale le imprese svolgono la loro attività; verranno forniti i dati relativi all'andamento dei livelli occupazionali aziendali con indicazioni specifiche dei dati relativi ai livelli occupazionali aziendali dei dirigenti. Verrà inoltre data informazione preventiva di eventuali ristrutturazioni aziendali di speciale importanza di prossima attuazione nonché dell'eventuale trasferimento di sede dell'impresa.

Se trattasi di radicale ristrutturazione di natura organizzativa, comportante modifiche all'assetto del campo dirigenziale, l'Azienda, nel fornire l'informativa preventiva rispetto alla realizzazione di provvedimenti deliberati, ne illustrerà gli obiettivi, le finalità e le decisioni operative.

In relazione agli incontri di cui sopra, le Imprese provvederanno inoltre, su istanza degli interessati, ad incontrare singolarmente i dirigenti per fornire a ciascuno di essi - nell'ambito delle proprie competenze ed attribuzioni - gli eventuali ulteriori chiarimenti che venissero richiesti.

Interpretazione del contratto

ART. 44

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti dell'ANIA e della FIDIA.

Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal Regolamento annesso al presente contratto sub allegato n. 7.

TITOLO VI

Pari opportunità

Art. 45

Nell'arco degli ultimi anni il settore assicurativo ha visto in costante crescita il tasso di occupazione femminile: (nel 2007 le donne erano il 45.4% dei dipendenti, nel 2012 sono passate a 46.1%); inoltre tutti gli indicatori confermano che si tratta di personale con alta scolarizzazione e/o formazione.

Si prevede che – in linea con gli andamenti a livello europeo – tale trend sarà in costante aumento anche nei prossimi anni, per questo le Parti si danno atto che il fenomeno acquista caratteristiche qualitative e non solo quantitative, richiedendo un approccio nella gestione del personale innovativo/positivo e capace di ottimizzare al meglio le competenze distintive di uomini o donne – anche ai livelli di maggiore responsabilità e dirigenziali.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

In questa logica l'assunzione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze di genere, intesa come elemento di sviluppo delle modalità e dei criteri di gestione delle risorse umane nell'ottica del *managing diversity*, costituisce impegno tra le Parti.

Pertanto, poiché l'aumento di personale femminile sopra descritto ha interessato in modo significativo i diversi ambiti delle aziende assicuratrici ma non in egual modo i ruoli dirigenziali, le Parti convengono che nel corso della durata contrattuale le Aziende pongano particolare attenzione ai processi di riequilibrio della presenza del personale femminile nei diversi livelli dirigenziali.

Il raggiungimento progressivo di tale obiettivo sarà oggetto di verifiche periodiche tra le Parti sociali.

TITOLO VII

Decorrenza, durata ed efficacia

ART. 46

Salvo specifiche decorrenze o regolamentazioni indicate in singoli articoli, norme transitorie o allegati, il presente contratto decorre dal 1/7/2013 e si applica ai dirigenti in servizio a tale data ed a quelli assunti o nominati successivamente.

Esso scadrà il 30/6/2015 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni e così successivamente, di tre anni in tre anni, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che l'efficacia della presente ipotesi di intesa è subordinata alla approvazione dei competenti Organismi dell'ANIA e di F.I.D.I.A.

Le Parti dichiarano altresì che contestualmente alla stipula della presente ipotesi di intesa è stato sottoscritto un Accordo Sindacale Nazionale in materia di incentivazione all'esodo dei dirigenti prossimi alla maturazione dei requisiti per il pensionamento in attuazione dell'art.4 della legge n. 92/2012 e s.m.i..

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegati

Fanno parte integrante del presente contratto i seguenti allegati:

ALLEGATO 1 - Trattamento economico minimo complessivo di cui all'art. 5.

ALLEGATO 2 - Trattamento economico di cui all'art. 6.

ALLEGATO 3 - Importo dell'ex indennità di contingenza ed importo pattuito a titolo transattivo, di cui alla transazione effettuata in data 5 dicembre 1994.

ALLEGATO 4 - Elemento retributivo distinto dalla tabella.

ALLEGATO 5 - Norme per l'attuazione del trattamento previdenziale di cui all'34.

ALLEGATO 6 - Disciplina delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

ALLEGATO 7 - Regolamento della commissione paritetica per l'interpretazione del contratto.

ALLEGATO 8 - Accordo per l'assistenza sanitaria dei dirigenti delle imprese assicuratrici del 7 giugno 2013.

ALLEGATO 9 - Definizione di stato di non autosufficienza.

ALLEGATO 10 - Lettera dell'ANIA alla FIDIA.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegato 1

Trattamento economico minimo complessivo di cui all'art. 5

Tabella A

dirigenti di 1° grado

Importo Annuo	1/14°
84.000	4.571,43

Tabella B

dirigenti di 2° grado

Importo Annuo	1/14°
75.000	5.357,14

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegato 2

TRATTAMENTO ECONOMICO DI CUI ALL'ART. 6
Tabella stipendiale dirigenti

dirigenti 1° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 14°
1	1 - 2	48.345,31	3.453,24
2	3 - 4	50.489,71	3.606,41
3	5 - 6	52.634,18	3.759,58
4	7 - 8 - 9	54.779,37	3.912,81
5	10 - 11 - 12	56.923,76	4.065,98
6	oltre	59.068,20	4.219,16

dirigenti 2° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 14°
1	1 - 2	59.068,20	4.219,16
2	3 - 4	61.658,42	4.404,17
3	5 - 6	64.247,87	4.589,13
4	7 - 8 - 9	66.838,07	4.774,15
5	10 - 11 - 12	69.427,50	4.959,11
6	oltre	72.017,71	5.144,12

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegato 3

Importo dell'ex indennità di contingenza

Valore lordo mensile	592,67
Valore lordo Annuale	8.297,39

Importo pattuito a titolo transattivo
(transazione del 5 dicembre 1994)

Valore lordo mensile	92,96
Valore lordo Annuale	1.301,47

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegato 4

ELEMENTO RETRIBUTIVO DISTINTO DALLA TABELLA

Elemento retributivo distinto dalla tabella	
Importo annuo	4.392,36
1 / 14°	313,74

Allegato 4/bis

ASSEGNO CONTRATTUALE AGGIUNTIVO

ex art. 47 CCNL 22 luglio 1996

applicabile ai soli dirigenti in servizio alla data del 5 giugno 1991

Assegno contrattuale aggiuntivo	
Importo annuo	6.409,69
1 / 14°	457,84

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

ALLEGATO 5

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE DI CUI ALL'ART. 34

CAPO I

NORME GENERALI

1) Il trattamento pensionistico complementare di cui all'articolo 34 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro si attua mediante un apposito fondo pensione aziendale o, in caso di imprese che fanno parte di uno stesso gruppo, mediante un fondo pensione unico per tutti i dirigenti del gruppo da costituirsi in conformità a quanto stabilito dagli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle relative norme di attuazione.
Qualora per l'insufficienza del numero dei dirigenti o per altra causa obiettiva si manifestassero difficoltà per la costituzione o per il mantenimento in funzione del fondo pensione aziendale, con accordo collettivo/regolamento in sede aziendale potrà essere prevista l'adesione a un fondo interaziendale del settore assicurativo o ad altro fondo già esistente, anche aperto.

2) Possono partecipare al fondo pensione tutti i dirigenti dell'impresa.

L'adesione al fondo pensione è volontaria. L'iscrizione è disposta dall'organo di amministrazione del fondo pensione, su domanda scritta del dirigente. Nel caso di fondi già costituiti con la denominazione di Casse aziendali di previdenza resta ferma l'iscrizione dei dirigenti che vi avevano aderito.

Resta demandata alla sede aziendale, con le modalità indicate nel successivo punto 14, l'eventuale estensione della partecipazione ai soggetti fiscalmente a carico dei dirigenti dell'impresa.

3) Per i dirigenti iscritti al fondo pensione successivamente alla data del 28 aprile 1993, la polizza collettiva di assicurazione vita di cui alla nota a verbale agli artt. 34 e 35 del CCNL 22 luglio 1996 non è più alimentata da ulteriori somme a titolo di premio a partire dalla data del 15 ottobre 2007, fatta salva la facoltà di esercizio delle prerogative individuali previste dalla legge.

4) Scopo del fondo pensione è quello di garantire ai dirigenti aderenti una prestazione pensionistica complementare al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, avendo maturato almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari;
5) Le prestazioni pensionistiche possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50 per cento del montante finale accumulato, e in rendita, ad eccezione dei dirigenti che antecedentemente al 29 aprile 1993 risultino iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria e, senza interruzioni dovute a riscatto totale della posizione successive alla stessa data , a forme pensionistiche complementari, per i quali resta ferma la possibilità di richiedere la liquidazione della intera prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale.

Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro.

Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, la prestazione può essere erogata in capitale.

Il fondo pensione prevede che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per più di 48 mesi, le prestazioni pensionistiche siano consentite, su richiesta dell'aderente, con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.
6) Il finanziamento del trattamento pensionistico complementare per i dirigenti iscritti al fondo pensione è a carico dell'impresa nella seguente misura:

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

- per i dirigenti in carica prima dell'entrata in vigore del CCNL 15 ottobre 2007, che non abbiano esercitato l'opzione di cui alla norma transitoria sub art. 6 dello stesso CCNL o sub art. 6 del presente C.C.N.L. per passare al nuovo modello economico, 13% della retribuzione contrattuale di cui alle tabelle stipendiali riportate nell'allegato 2, nonché dell'importo transattivo di cui all'allegato 3, spettanti al dirigente stesso per ciascuna mensilità contrattuale, escluso ogni altro elemento;
- per i dirigenti assunti o nominati tali a partire dal 15 ottobre 2007 ovvero per i dirigenti che abbiano esercitato l'opzione di cui alla norma transitoria sub art. 6 del CCNL 15 ottobre 2007 o sub art. 6 del presente C.C.N.L. per passare al nuovo modello economico nel periodo tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008, 13% di una quota parte, nella misura del 90 % del trattamento minimo complessivo riportato nell'allegato A del CCNL 15 ottobre 2007, spettante al dirigente stesso per ciascuna mensilità contrattuale, escluso ogni altro elemento.

Possono essere effettuati anche versamenti volontari da parte dei dirigenti aderenti, che possono destinare al fondo pensione il TFR maturando e, secondo le modalità operative definite a livello aziendale, anche il TFR pregresso.

Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento pensionistico complementare gli importi da accantonare verranno fatti confluire dall'impresa nel fondo pensione entro il quindicesimo giorno lavorativo successivo al termine di ogni periodo di retribuzione fissato dal contratto di lavoro.

7) Le somme versate al fondo pensione ai sensi del precedente punto 6) saranno contabilizzate evidenziando la posizione individuale dei singoli dirigenti iscritti al fondo pensione stesso.

Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4) il fondo utilizzerà le somme accreditate nei conti individuali a seconda del caso, in conformità delle disposizioni di cui alle successive lettere A) e B) del Capo II.

8) In caso di morte del dirigente iscritto al fondo pensione prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intera posizione individuale maturata dallo stesso è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.

9) Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del dirigente, che intervenga prima che lo stesso abbia maturato i requisiti richiesti per avere diritto a pensione complementare, sono date al dirigente le seguenti opzioni:

a) trasferimento della posizione individuale ad un fondo pensione al quale il dirigente possa avere accesso in funzione della nuova attività svolta o ad una forma pensionistica individuale;

b) riscatto della posizione individuale maturata, in conformità a quanto previsto dall'art. 14 del D. lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni.
Lo statuto del fondo pensione stabilirà misure, modalità e termini di esercizio delle opzioni di cui sopra. Gli adempimenti conseguenti all'esercizio delle stesse saranno espletati nel più breve tempo possibile e comunque entro il termine massimo di sei mesi dall'esercizio dell'opzione.

10) I dirigenti iscritti al fondo pensione hanno facoltà, decorsi due anni dalla data di iscrizione al fondo medesimo di trasferire la loro intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica.
In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il dirigente ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del contributo a carico del datore di lavoro.

Il dirigente potrà proseguire volontariamente oltre il raggiungimento dell'età pensionabile la propria contribuzione, determinando autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche così come previsto all'art. 8, comma 11, del D. lgs. 252/2005. Al riguardo, verranno definite in sede aziendale le modalità di tale prosecuzione volontaria.

11) I dirigenti iscritti al fondo pensione possono richiedere, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, in qualsiasi momento una anticipazione della posizione individuale maturata, per un importo non superiore al 75 per cento, per eventuali spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero, decorsi otto anni di iscrizione, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b) c) e d) del primo comma dell'art. 3 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Sempre decorsi otto anni di iscrizione, i dirigenti possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti, comprese le quote di TFR, maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate, effettuati al fondo pensione a decorrere dal primo momento di iscrizione. Le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'iscritto, in qualsiasi momento.
Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione a forme pensionistiche complementari maturati dai dirigenti iscritti per i quali non sia stato esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

12) Lo statuto del fondo pensione, oltre all'assemblea, deve prevedere un organo di amministrazione ed uno di controllo. Detti organi debbono essere composti nel rispetto del criterio della partecipazione paritetica dei dirigenti e dell'impresa ed in conformità di quanto disposto dal D. lgs. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle relative norme di attuazione.

Lo statuto, sempre in conformità alla citata normativa, prevederà altresì la nomina del responsabile del fondo pensione, che potrà essere individuato anche tra i componenti dell'organo di amministrazione e comunque nel rispetto di quanto disposto dal D. lgs. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle relative norme di attuazione.

13) Le spese di gestione interna del fondo pensione saranno a carico dell'impresa interessata.
È, invece, in ogni caso a carico del fondo l'imposta sostitutiva prevista dall'art. 17 del D. lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, per quanto riguarda i fondi pensione di cui alla successiva lettera B) del Capo II, il compenso e qualsiasi altra spesa da corrispondersi all'ente con il quale è stata stipulata la convenzione per la gestione delle risorse.

14) Ai fini dell'attuazione delle disposizioni di cui ai punti precedenti che fanno riferimento ad intese tra l'impresa ed i dirigenti interessati, nell'ambito di ciascuna impresa i dirigenti stessi designeranno una propria rappresentanza con la quale potranno essere concordati dettagli, strumenti e modalità di applicazione del presente Regolamento.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

CAPO II

NORME PARTICOLARI

A) Norme applicabili ai fondi pensione già costituiti, con denominazione di casse aziendali di previdenza, prima del 15 novembre 1992

15) Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4), salvo quanto previsto al successivo punto 17), il fondo pensione utilizzerà le somme evidenziate nelle posizioni individuali dei dirigenti quali premi di assicurazione vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita rivalutabile e l'erogazione delle altre prestazioni previste dal punto 5 e dal successivo comma terzo, secondo le modalità ed i criteri ivi indicati.

La rendita vitalizia sarà liquidata al dirigente interessato a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il dirigente stesso avrà lasciato il servizio per quiescenza avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), ovvero secondo le modalità definite in sede aziendale nel caso in cui il dirigente si avvalga della facoltà di determinare autonomamente il momento della fruizione della prestazione, secondo quanto previsto al precedente punto 10).

A richiesta del dirigente da effettuarsi tramite il fondo la rendita dovuta vita natural durante potrà essere convertita in una rendita vitalizia reversibile, totalmente o parzialmente, a favore degli eredi o dei diversi beneficiari designati dal lavoratore medesimo superstiti, oppure in una rendita vitalizia, pagabile in modo certo per i primi 5 o 10 anni, con eventuale designazione del beneficiario da indicarsi tra i predetti soggetti, e successivamente vitalizia.

16) Il fondo stipulerà contratti di assicurazione con l'impresa dalla quale i dirigenti aderenti dipendono, o, se questa non esercita il ramo vita, con altra impresa che esercita questo ramo. Nel caso che l'impresa faccia parte di un gruppo nel quale vi sia un'impresa che esercita il ramo vita, la polizza sarà stipulata con quest'ultima impresa.

Per i contratti che sono stipulati con l'impresa dalla quale dipendono i dirigenti iscritti o con impresa dello stesso gruppo, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia a premio puro.

Per i contratti che sono stipulati con impresa diversa da quelle indicate al precedente comma, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia a premio di inventario, il cui caricamento verrà calcolato, in misura da stabilirsi, in modo semplificato e frontale. Ciò al fine di consentire che il costo di gestione dei contratti venga sostenuto dall'impresa di appartenenza del dirigente assicurato, in modo che per quest'ultimo l'assicurazione risulti a premio puro.

Con opportune disposizioni sarà consentita, nei casi previsti dal D. lgs. 252/2005, la possibilità di anticipare o posticipare la data di godimento della rendita (fissata preventivamente, al momento della stipulazione del contratto, all'età pensionabile prevista dalla normativa di legge).

17) Sempre per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4), il fondo pensione potrà anche, oltre all'impiego nelle gestioni attualmente di riferimento delle somme evidenziate nelle posizioni individuali dei dirigenti,

a) impiegare direttamente, tenuto anche conto delle disposizioni di cui all'art. 7-bis del D. Lgs. 252/2005, le stesse somme in attività stabilite dall'organo di amministrazione, accreditando nelle posizioni individuali stesse, per la quota di pertinenza di ciascun dirigente, i proventi di tali impieghi.

b) prevedere che le stesse somme siano affidate in gestione con i soggetti di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 252/2005. In entrambi i casi, l'impiego delle somme disponibili può essere articolato in più linee o comparti d'investimento ai quali i dirigenti possano liberamente e facoltativamente destinare, in tutto o in parte, tali somme. In ogni caso, lo statuto del fondo pensione deve prevedere che, in caso di conferimento tacito del TFR, le somme siano investite nella linea a contenuto più prudenziale e tale da garantire la restituzione del capitale nonché rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa nazionale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR stesso.

18) Nel caso in cui il fondo si avvalga della facoltà di cui al punto 17, al momento in cui il dirigente lascerà il servizio per quiescenza, avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), il fondo pensione utilizzerà le somme disponibili a tale data nel conto individuale del dirigente stesso quale premio unico di un'assicurazione di rendita vitalizia, da liquidarsi a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello nel quale il dirigente avrà lasciato il servizio, ovvero secondo le modalità definite in sede aziendale nel caso in cui il dirigente si avvalga della facoltà di determinare autonomamente il momento della fruizione della prestazione, fatto salvo secondo quanto previsto al precedente punto 10).

Il dirigente può chiedere al fondo, al momento di maturazione del diritto alla prestazione, che in luogo di una rendita vitalizia da corrispondersi per tutta la durata della sua vita, gli venga attribuita una rendita vitalizia reversibile,

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

totalmente o parzialmente, a favore degli eredi o dei diversi beneficiari designati dal lavoratore medesimo superstiti, oppure in una rendita vitalizia pagabile in modo certo per i primi 5 o 10 anni, con eventuale designazione del beneficiario da indicarsi tra i predetti soggetti, e successivamente vitalizia.

19) La rendita assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, tra la misura di rivalutazione ed il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche. Sarà prevista una garanzia di tasso d'interesse in linea con le migliori condizioni di mercato praticate dall'impresa, compatibilmente con la normativa vigente.

B) Norme applicabili ai fondi pensione che non rientrino tra quelli di cui al punto precedente

20) Il fondo pensione gestirà le somme evidenziate nelle posizioni individuali dei dirigenti aderenti mediante convenzione da stipularsi in conformità alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 1 del D. lgs. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché alle relative norme di attuazione.

A titolo di beneficio derivante dall'ampliamento delle opzioni a scelta degli iscritti, è data facoltà al fondo pensione di prevedere, oltre all'impiego nelle gestioni attualmente di riferimento delle somme evidenziate nelle posizioni individuali, l'inserimento di ulteriori linee o comparti d'investimento ai quali i dirigenti possano liberamente e facoltativamente destinare, in tutto o in parte, tali somme. In ogni caso, lo statuto del fondo pensione deve prevedere che, in caso di conferimento tacito del TFR, le somme siano investite nella linea a contenuto più prudenziale e tale da garantire la restituzione del capitale nonché rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa nazionale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR stesso.

21) All'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il fondo pensione provvederà, in conformità al comma 3° dell'art. 6 del D. lgs. 252/2005, all'atto della maturazione del diritto alla prestazione, erogata sotto forma di rendita:

a) mediante stipula, sulla base di apposita convenzione, di contratti di rendita vitalizie immediata rivalutabile con l'impresa di appartenenza dei dirigenti iscritti o con impresa del gruppo ovvero, qualora nel gruppo non vi sia un'impresa che eserciti il ramo vita, con altra impresa di assicurazione sulla vita.

b) Direttamente, in conformità con le disposizioni di cui all'art. 7 bis del d.lgs. n. 252/2005, ove sussistano mezzi patrimoniali adeguati e previa autorizzazione della COVIP, rilasciata avuto riguardo oltrechè alla adeguatezza dei mezzi patrimoniali costituiti anche alla dimensione del fondo per numero di iscritti,

22) Per i contratti che sono stipulati con l'impresa di appartenenza del dirigenti iscritti o con impresa del gruppo, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia immediata a premio puro.

Per i contratti stipulati con altre imprese, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia immediata a premio di inventario il cui caricamento verrà calcolato, in misura da stabilirsi, in modo semplificato e frontale. Ciò al fine di consentire che il costo di gestione dei contratti venga sostenuto dall'impresa di appartenenza del dirigente assicurato, in modo che per quest'ultimo l'assicurazione risulti a premio puro.

23) La rendita assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, tra la misura di rivalutazione ed il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche. Sarà prevista una garanzia di tasso d'interesse in linea con le migliori condizioni di mercato praticate dall'impresa, compatibilmente con la normativa vigente.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

ALLEGATO 6

Disciplina delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54

In sostituzione delle giornate già festive, dichiarate non più tali dalla legge (legge 5 marzo 1977, n. 54, D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e successive modifiche ed integrazioni), ai dirigenti spettano - per ciascun anno di durata del C.C.N.L. - tante giornate retribuite a disposizione per attività culturali o per ragioni personali quante sono quelle ex festive previste come lavorative a condizione che nelle giornate già festive abbiano effettivamente prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

Tali giornate a disposizione competono anche quando l'assenza è dovuta al congedo di maternità/paternità previsto dalla normativa vigente in materia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il dirigente avrà diritto soltanto alle giornate corrispondenti, ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo.

Per ciascuna delle giornate spettanti che non sia stata utilizzata nell'anno verrà corrisposta una indennità pari alla frazione della retribuzione annua aziendalmente adottata per la determinazione dell'indennità per ferie non godute, quando spettante. La retribuzione annua da prendere in considerazione è quella spettante al mese di dicembre dell'anno di competenza o al mese in cui è eventualmente avvenuta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che le giornate ex festive vengono convenzionalmente determinate come di seguito:

- S. Giuseppe (19 marzo);
- SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
- Unità Nazionale (4 novembre);
- Ascensione e *Corpus Domini* (cadenti rispettivamente il 39mo ed il 60mo giorno dopo la domenica di Pasqua).

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2010

ALLEGATO 7

Regolamento della Commissione paritetica per l'interpretazione del contratto

ART. 1

La Commissione paritetica prevista dall'art. 45 è composta da sei membri: 3 designati dall'ANIA, 3 designati dalla FIDIA.

La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione ed applicazione del C.C.N.L.

ART. 2

La Commissione si riunisce su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

ART. 3

Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede dell'ANIA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti, entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

La Commissione si pronuncerà entro un mese dalla prima riunione.

ART. 4

Al termine dell'esame verrà redatto il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.

Qualora non si raggiunga alcuna decisione, ovvero in caso di parità, i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.

Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

ALLEGATO 8

ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA
DEI DIRIGENTI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI
del 7 giugno 2013

Il giorno 7 giugno 2013 in Roma

tra

l'ANIA

e

la FIDIA

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Il presente accordo si applica ai dirigenti alle dipendenze delle imprese assicuratrici ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 giugno 2013.

L'accordo trova applicazione anche durante il periodo di aspettativa previsto dall'art. 12 e dal comma 5 dell'art. 19 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e per i 10 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro – per cause diverse dalle dimissioni o dal licenziamento per giusta causa - sempreché alla risoluzione non segua, entro tale periodo, l'assunzione alle dipendenze di altra impresa di assicurazione tenuta all'applicazione del presente accordo.
In tal caso, infatti, l'impresa con la quale è stato risolto il rapporto sarà tenuta a prestare l'assistenza sanitaria soltanto sino alla data della nuova assunzione.

I 10 mesi di cui al secondo comma sono elevati a 18 quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per superamento del comporto di malattia.

L'accordo si applica, inoltre, agli ex dirigenti già alle dipendenze di un'impresa di assicurazione i quali, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno 5 anni (o non meno di 3 in qualità di dirigente) alle dipendenze della Compagnia o di Società appartenenti allo stesso Gruppo, e abbiano diritto a pensione del regime obbligatorio applicabile ai dirigenti delle imprese di assicurazione, con esclusione degli ex dirigenti pensionati che abbiano in atto un rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi.
Con riferimento a tale esclusione, se dal nuovo rapporto deriva il diritto ad un trattamento di malattia che si conserva anche dopo la risoluzione del rapporto stesso, il diritto all'assistenza di cui al presente accordo viene definitivamente meno dal momento dell'instaurazione del rapporto; in caso diverso l'assistenza di cui al presente accordo resta sospesa sintanto che sussista il nuovo rapporto di lavoro.

L'assistenza di cui al presente accordo resta pure sospesa per tutto il tempo durante il quale il dirigente pensionato ricopra la carica di Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato o Consigliere Delegato ovvero Amministratore Unico di altra impresa del settore assicurativo, a meno che l'assunzione della carica non avvenga con il consenso dell'impresa di provenienza.

La disposizione di cui al precedente comma – non applicabile, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2 dell'accordo contenuto nell'allegato 7 al C.C.N.L. 15 dicembre 1994, ai dirigenti che avessero ottenuto l'incarico ivi previsto prima del 15 dicembre 1994 – continua a non essere applicabile a questi dirigenti anche in caso di rinnovo, senza soluzione di continuità, dell'originario incarico.

Dichiarazione delle Parti – Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, il trattamento di assistenza sanitaria di cui all' allegato 8 sarà riconosciuto agli ex dirigenti i quali, ricorrendo i requisiti di anzianità di servizio

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

di cui al 4° comma, abbiano comunque maturato alla data della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro almeno 40 anni di contribuzione valida ai fini pensionistici.

RACCOMANDAZIONE DI ANIA ALLE IMPRESE

Fatto salvo quanto già previsto dall' art. 1, secondo comma, del presente accordo, l'Ania raccomanda alle imprese la possibilità di conservare il trattamento di cui al presente allegato agli ex dirigenti che non abbiano raggiunto il diritto a pensione Inps e cessati per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (esclusi i casi di dimissioni o licenziamento per grave inadempimento degli obblighi contrattuali).

Per tali ipotesi l'impresa potrà, inoltre, fare riferimento anche ad altre condizioni quali, ad esempio, la maturazione al momento della risoluzione del rapporto di lavoro di una congrua anzianità contributiva e di un periodo minimo di permanenza nella società o nel gruppo del quale la stessa fa parte, ovvero la presenza di gravissime patologie mediche.

Qualora venga riconosciuto il trattamento di cui al comma precedente, il dirigente è tenuto a produrre dichiarazione scritta annuale che attesti l'assenza di contratti di lavoro dipendente con terzi.

Art. 2 - Ai dirigenti di cui all'art.1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria di cui agli articoli successivi.

L'assistenza sanitaria potrà essere attuata ad iniziativa dell'impresa anche tramite la costituzione di un Fondo sanitario.

L'onere dell'assistenza è a carico:

- per i dirigenti in servizio, dell'impresa dalla quale il dirigente dipende;
- per gli ex dirigenti pensionati, dell'impresa presso la quale il dirigente pensionato prestava servizio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per quiescenza;

Art. 3 – Ai dirigenti di cui all'art.1 viene riconosciuto il rimborso anche delle spese per prestazioni sanitarie di cui al presente accordo rese a favore del coniuge o di altri familiari a carico – intendendosi per tali quelli per i quali il dirigente ha diritto alle detrazioni d'imposta a norma dell'art.12 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i figli a carico, il predetto rimborso sarà riconosciuto fino al compimento del 32° anno di età, salvo che gli stessi non si trovino in una condizione di invalidità lavorativa, la cui misura darebbe diritto all'erogazione dell'assegno di invalidità da parte dell'INPS.

Viene riconosciuto altresì il rimborso delle spese sostenute per:

a) il coniuge del dirigente anche se non a carico purché lo stesso sia convivente e non goda di un reddito annuo lordo superiore ad euro 43.000,00. Al 1° gennaio del 2014 tale limite verrà automaticamente adeguato sulla base della variazione dell'indice ISTAT del costo della vita (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) verificatasi nel mese di dicembre del 2013 rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Con lo stesso criterio il limite suddetto verrà rivalutato negli anni successivi;

b) i figli del dirigente, anche se non a carico, purchè gli stessi siano conviventi e non godano di un reddito superiore a quello indicato all'alinea a) sino al compimento del 21° anno di età o 26° anno di età se studenti.

Agli effetti dell'applicazione del precedente comma si ha riguardo all'entità del reddito percepito dal coniuge o dai figli nell'anno precedente a quello in cui vengono effettuati i rimborsi.

L'assistenza di cui al presente accordo resta sospesa nell'anno successivo a quello nel quale il reddito annuo sia risultato superiore a quello indicato al punto a) e riprenderà a decorrere se inferiore come previsto al comma precedente.

Nota a verbale – Resta in vigore, per quanto ancora applicabile, la nota a verbale in calce all'art. 3 dell'accordo 5 giugno 1991, contenuto nell'allegato 8 al C.C.N.L. 5 giugno 1991.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

"In sede di stipula del presente accordo la FIDIA ha fatto presente che taluni Dirigenti avrebbero perso il diritto all'assistenza sanitaria per i propri genitori che già ne usufruivano, unicamente per effetto del cambiamento del sistema di individuazione dei familiari a carico.

In proposito l'ANIA ha convenuto sull'opportunità che ciascuna Impresa conservi l'assistenza in questione ai propri Dirigenti che alla data del 5 giugno 1991 ne avevano in concreto diritto per i genitori e che lo avrebbero perso unicamente per effetto del nuovo criterio di individuazione delle persone a carico, semprechè non venga a mancare uno dei requisiti richiesti dal precedente sistema".

Art. 4 – In caso di convivenza more uxorio del dirigente, semprechè non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale, al dirigente stesso viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per prestazioni sanitarie rese a favore del convivente, alle condizioni indicate ai successivi commi.
La convivenza more uxorio, che deve essere tale per cui possa considerarsi costituita una famiglia di fatto, va comprovata da documentazione ufficiale.
Inoltre, il dirigente che richiede l'assistenza per il convivente deve annualmente rilasciare all'azienda una dichiarazione scritta, della quale si assume tutte le responsabilità, attestante lo stato di convivenza more uxorio che dà diritto al rimborso delle spese sostenute per il convivente.
Saranno rimborsabili, nei limiti e con le modalità di cui al presente accordo, le spese relative alle prestazioni previste dall'accordo stesso.
Il rimborso spetta soltanto nel caso in cui il convivente non goda di un reddito annuo superiore a quello indicato al punto a) del secondo comma dell'art.3.

Art. 5 - In caso di decesso del dirigente in servizio o dell'ex dirigente pensionato continuano ad aver diritto all'assistenza sanitaria di cui al presente accordo il coniuge o, in mancanza, il convivente more uxorio del dirigente deceduto, finchè non contraggano nuovo matrimonio, nonché i figli del dirigente medesimo che siano a carico del suddetto coniuge/convivente more uxorio superstite (intendendosi per tali quelli per i quali il coniuge/convivente more uxorio stesso ha diritto alle detrazioni d'imposta a norma dell'art. 12 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni ed integrazioni e per i quali ricorrano i limiti/condizioni stabiliti in proposito al primo comma del precedente articolo 3) ovvero, anche se non a carico, fino al 26° anno di età se studenti.

In mancanza del coniuge o del convivente more uxorio, l'assistenza continua ad essere riconosciuta ai figli superstiti del dirigente che abbiano diritto a pensione indiretta o di reversibilità o fino al 26° anno di età se studenti.
Resta fermo che gli aventi diritto di cui ai commi precedenti dovranno godere, individualmente, di un reddito non superiore a quello indicato all'alinea a) dell'art. 3. Non entra a far parte del reddito l'importo della pensione indiretta o di reversibilità.

Nota a verbale - In occasione del presente rinnovo le Parti - fermo restante quanto stabilito al comma 5 dell'art. 1 del presente Allegato - hanno convenuto che, in caso di decesso del dirigente in servizio, l'assistenza sanitaria sarà riconosciuta agli aventi diritto - alle condizioni tutte sopra riportate - indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata dal dirigente medesimo.

Art. 5 bis - Ai fini dell'applicazione del presente allegato le Parti si danno atto che il matrimonio e/o la convivenza "more uxorio" intervenuti successivamente al pensionamento del dirigente devono sussistere da almeno 4 anni e vanno anch'essi comprovati da documentazione ufficiale.

Art. 6 - L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti in appresso indicati.

A) RICOVERI DI MEDICINA O CHIRURGIA ED INTERVENTI CHIRURGICI AMBULATORIALI:

- Rimborso integrale di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero anche giornaliero e/o l'intervento e per trasporto in ambulanza, nei casi in cui lo stesso sia necessario a causa delle condizioni di salute del paziente.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

- Rimborso integrale delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonchè delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 120 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche e infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi e per cure termali (per quanto concerne le cure termali, rientrano nel rimborso anche le spese sostenute per retta alberghiera: tali spese, peraltro, verranno rimborsate nel limite massimo di € 132,15 giornaliere).
In caso di ricovero senza intervento chirurgico saranno rimborsate integralmente, per un periodo di 30 giorni successivi al termine del ricovero, le spese per esami, medicinali, prestazioni mediche e infermieristiche rese necessarie dal medesimo.

B) PARTO:

1) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di € 381,52 giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di € 1.894,81;

2) Parto cesareo e gravidanza extra uterina:

- rimborso delle spese sostenute nelle stesse misure e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di medicina e chirurgia di cui al precedente punto A).

C) PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE:

Al dirigente, verranno rimborsate le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del 10%, nel limite massimo annuo, per il complesso delle prestazioni, di € 9.058,45 quando il numero delle persone costituenti il nucleo familiare che hanno titolo per l'assistenza di cui al presente accordo è di 1, di € 11.189,85 quando detto numero è di 2, di € 12.788,40 quando detto numero è di 3 e di € 14.919,80 quando detto numero è di oltre 3.

D) ALTRE PRESTAZIONI:

1) Rimborso al 70% delle spese sostenute per medicinali e all'80% delle spese sostenute per visite mediche generiche e specialistiche, domiciliari o ambulatoriali, esami diagnostici; terapie fisiche; protesi ortopediche; occhiali; apparecchi acustici; cure termali (escluse le spese relative ad intervento chirurgico e sostenute nei 90 giorni precedenti al ricovero per l'intervento, e nei 120 giorni successivi al termine del ricovero stesso, di cui al precedente punto A):

- con il limite massimo annuo di € 3.560,50 aumentato di € 1.402,46 per ciascuno dei due primi carichi familiari e di ulteriori € 472,11 per ciascuno dei carichi familiari successivi.
- Per quanto concerne gli esami diagnostici, le visite specialistiche e l'acquisto di medicinali, in caso di ricorso alle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, l'eventuale quota a carico dell'assicurato verrà rimborsata, entro il limite massimo annuo sopra indicato, al 100%.

2) Rimborso al 100% delle spese sostenute per i più rilevanti esami diagnostici e per le terapie più avanzate (tomografia assiale computerizzata , laserterapia, risonanza magnetica, e simili), con il limite massimo annuo di

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

€ 3.560,60 aumentato di € 1.402,46 per ciascuno dei due primi carichi familiari e di ulteriori € 472,11 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

3) Rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (cobaltoterapia, ecc.)

4) Corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di € 111,90 per un periodo massimo di sei mesi (anche frazionata) per le malattie oncologiche e altre macropatologie definite in sede tecnica, previa dichiarazione del medico curante attestante lo stato avanzato della malattia e la necessità dell'assistenza infermieristica.

Nota a verbale - L'indennità giornaliera di cui al punto 4) sarà erogata per un massimo di 6 mesi per ogni evento morboso, nel limite di 3 eventi complessivi per nucleo familiare nell'arco della vita dei titolari della prestazione. L'effettiva prestazione dell'assistenza infermieristica dovrà essere comprovata da idonea documentazione.

Sempre con riferimento al punto 4), l'ANIA si dichiara disponibile ad esaminare ulteriori eventuali estensioni dell'assistenza infermieristica ad altre macropatologie in stato avanzato, nei limiti di compatibilità dei costi. A tal fine, sarà compito della Commissione mista già costituita studiare la problematica, avvalendosi della collaborazione di qualche specialista qualificato.

Art.7 - Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:
- retta di degenza in caso di ricoveri per malattie croniche in istituzioni sanitarie di lunga permanenza (cronicari, case di riposo, ecc.) ancorché qualificate come cliniche o case di cura;
- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli art. 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcoolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri;
- psicoterapia salvo che non sia eseguita da medico o da psicologo abilitato all'esercizio della professione;
- psicoanalisi;
- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- spese alberghiere per cure termali e idropiniche salvo quanto previsto al punto A;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

Art. 8 - In tutti i casi in cui il presente accordo prevede un limite massimo annuo di rimborso, l'arco annuale di riferimento è l'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Art. 9 – Agli effetti del rimborso di cui al presente accordo gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le cure termali e idropiniche e le prestazioni di riabilitazione e protesiche (tranne la montatura e le lenti di occhiali) nonché i ricoveri o interventi chirurgici ambulatoriali debbono essere prescritti dal medico.

Art. 10 – Gli aventi diritto all'assistenza di cui al presente accordo debbono regolare direttamente le prestazioni sanitarie ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso del dirigente in servizio o pensionato la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni dal decesso.
La richiesta di rimborso deve essere presentata alla compagnia assicuratrice presso la quale è stata stipulata la polizza di assistenza sanitaria di cui all'art.2 per il tramite della Direzione dell'impresa tenuta a provvedere all'assistenza.

Nota a verbale - Con riferimento a quanto previsto all'art. 9 l'ANIA raccomanda alle imprese di adoperarsi affinchè le Compagnie assicuratrici presso le quali sono state stipulate le polizze per l'assistenza sanitaria di cui al presente Accordo provvedano ad effettuare i rimborsi dovuti ai dirigenti nel più breve tempo possibile e di

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

concedere congrue anticipazioni ai dirigenti interessati nei casi di ricovero in casa di cura e di prestazioni odontoiatriche di rilevante entità, che abbiano un costo preventivo non inferiore a € 4.657,11.

Art. 11 - La documentazione delle spese deve essere intestata al dirigente assistito o al familiare.

Art. 12 - Il dirigente è tenuto a chiedere agli Organi competenti ed a riversare alla Compagnia assicuratrice qualsiasi rimborso che sia previsto a suo favore dalla legislazione nazionale o regionale sul Servizio Sanitario nazionale.

Art. 13 - L'accordo forma parte integrante del C.C.N.L. e decorre dall'1.7.2013.

Verbale di riunione della Commissione mista sulle macropatologie dell'11 gennaio 2010

- l'Allegato 8 del C.C.N.L. del 15 ottobre 2007, per i dirigenti delle imprese assicuratrici all'art. 6, lett. D), punto 4, ai fini del riconoscimento del diritto alla corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di euro 105,00 per un periodo massimo di 6 mesi, indica le malattie oncologiche ed "altre macropatologie da definire in sede tecnica";

- nella nota a verbale dell'art. 6, lett. D), del medesimo Allegato 8, si prevede la costituzione di una Commissione mista con l'incarico di studiare la problematica relativa all'eventuale estensione dell'assistenza infermieristica ad altre macropatologie in stato avanzato;

Tutto ciò premesso

In data odierna si è riunita la Commissione mista, composta per l'occasione da Mario Liberatori, Dario Scrosoppi e Sergio Lazzarotto in rappresentanza della FIDIA, Riccardo Verità, Luigi Caso e Giacomino Vallar (quest'ultimo in qualità di specialista qualificato), in rappresentanza dell'ANIA.

E' presente, inoltre, Ivan Borghini D'Alessio con funzioni di segretario della Commissione.

Dopo ampio approfondimento, la Commissione mista individua le seguenti macropatologie che, in aggiunta alle malattie oncologiche, daranno diritto al trattamento previsto all'art. 6, lett. D), punto 4 del richiamato Allegato 8.

Apparato cardio-vascolare:

- infarto acuto del miocardio;

- insufficienza cardiaca III e IV classe NYHA.

Apparato respiratorio:

- embolia polmonare;

- fibrosi cistica.

Apparato gastroenterico:

- pancreatite acuta;

- insufficienza epatica acuta.

Apparato neuro-vegetativo:

- malattie demielinizzanti (ad esempio SLA, sclerosi multipla, atrofia muscolare progressiva, atassie, afasie);

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

- morbo di Parkinson;

- morbo di Alzheimer;

- malattia dei prioni;

- ictus ischemico ed emorragico (esclusi gli attacchi ischemici transitori TIA);

- ischemia arterie vertebrali;

- paralisi che determini paraplegia od emiplegia;

- diabete con neuropatia periferica associata a vasculopatia obliterante arti inferiori.

Apparato osteo-articolare:

- crolli vertebrali multipli (> di 3);

- amputazione di almeno 1/3 di arto a seguito di malattia.

Ustioni di terzo grado interessanti almeno il 20% della superficie corporea.

Tutti i trapianti d'organo.

I componenti della Commissione mista, infine, si danno atto che eventuali macropatologie non comprese nel suddetto elenco le quali dovessero essere riscontrate dalle Parti successivamente alla firma del presente verbale, potranno essere oggetto di una disamina da parte della Commissione medesima.

Roma, 11 gennaio 2010

Verbale di riunione della Commissione mista sulle macropatologie del 27 marzo 2012

- l'Allegato 8 del c.c.n.l. del 15 ottobre 2007, per i dirigenti delle imprese assicuratrici all'art. 6, lett. D), punto 4, ai fini del riconoscimento del diritto alla corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di euro 105,00 per un periodo massimo di 6 mesi, indica le malattie oncologiche ed "altre macropatologie da definire in sede tecnica";

- nella nota a verbale dell'art. 6, lett. D), del medesimo Allegato 8, si prevede la costituzione di una Commissione mista con l'incarico di studiare la problematica relativa all'eventuale estensione dell'assistenza infermieristica ad altre macropatologie in stato avanzato;

- con verbale di riunione dell'11 gennaio 2010, la suddetta Commissione ha individuato altre macropatologie ed ha altresì stabilito che eventuali macropatologie non comprese nell'elenco "potranno essere oggetto di una disamina da parte della Commissione medesima";

Tutto ciò premesso

In data odierna si è riunita la Commissione mista, composta per l'occasione da Oreste Porreca, Dario Scrosoppi, Sergio Lazzarotto e Claudia Anselmi, in rappresentanza della FIDIA, Riccardo Verità e Giacomino Vallar (quest'ultimo in qualità di specialista qualificato), in rappresentanza dell'ANIA.

E' altresì presente Ivan Borghini D'Alessio con funzioni di segretario.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

Dopo ampio approfondimento, la Commissione mista stabilisce di aggiungere - all'interno del paragrafo relativo all'apparato osteo-articolare - le "malattie autoimmuni in fase avanzata".

Roma, 27 marzo 2012

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegato 9

Definizione di stato di non autosufficienza

Viene definita persona "non autosufficiente" quella incapace in modo presumibilmente permanente di svolgere, come sotto precisato, parte delle seguenti "attività elementari della vita quotidiana":

- farsi il bagno;
- vestirsi e svestirsi;
- igiene del corpo;
- mobilità;
- continenza;
- bere e mangiare.

Per ogni attività viene constatato il grado di autonomia dell'assicurato nel suo compimento ed assegnato un punteggio secondo lo schema di valutazione funzionale di seguito riportato.
L'insorgere di non autosufficienza viene riconosciuto quando la somma dei punteggi raggiunge almeno 40 punti

Schema per l'accertamento dell'insorgere di non autosufficienza

ATTIVITÀ ELEMENTARI DELLA VITA QUOTIDIANA

Farsi il bagno
1° grado: l'Assicurato è in grado di farsi il bagno e/o la doccia in modo completamente autonomo:
punteggio 0
2° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per entrare nella e/o uscire dalla vasca da bagno:
punteggio 5
3° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per entrare nella e/o uscire dalla vasca da bagno e durante l'attività stessa del farsi il bagno:
punteggio 10

Vestirsi e svestirsi
1° grado: l'Assicurato è in grado di vestirsi e svestirsi in modo completamente autonomo:
punteggio 0
2° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per vestirsi e/o svestirsi o per la parte superiore del corpo o per la parte inferiore del corpo:
punteggio 5
3° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per vestirsi e/o svestirsi sia per la parte superiore del corpo sia per la parte inferiore del corpo:
punteggio 10

Igiene del corpo
1° grado: l'Assicurato è in grado di svolgere autonomamente e senza assistenza da parte di terzi i seguenti gruppi di attività identificati con (1), (2) e (3):
(1) andare al bagno
(2) lavarsi, lavarsi i denti, pettinarsi, asciugarsi, radersi
(3) effettuare atti di igiene personale dopo essere andato in bagno:
punteggio 0
2° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per almeno uno e al massimo due dei suindicati gruppi di attività (1), (2) e (3):
punteggio 5
3° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per tutti i suindicati gruppi di attività (1), (2) e (3):
punteggio 10

Mobilità
1° grado: l'Assicurato è in grado di alzarsi autonomamente dalla sedia e dal letto e di muoversi senza assistenza di terzi:
punteggio 0

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici
16 DIC. 2016

2° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per muoversi, eventualmente anche di apparecchi ausiliari tecnici come ad esempio la sedia a rotelle, le stampelle. È però in grado di alzarsi autonomamente dalla sedia e dal letto:

punteggio 5

3° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per alzarsi dalla sedia e dal letto e per muoversi:

punteggio 10

Continenza

1° grado: l'Assicurato è completamente continente:

punteggio 0

2° grado: l'Assicurato presenta incontinenza di urina o feci al massimo una volta al giorno:

punteggio 5

3° grado: l'Assicurato è completamente incontinente e vengono utilizzati aiuti tecnici come catetere o colostomia:

punteggio 10

Bere e mangiare

1° grado: l'Assicurato è completamente e autonomamente in grado di consumare bevande e cibi preparati e serviti:

punteggio 0

2° grado: l'Assicurato necessita di assistenza per una o più delle seguenti attività preparatorie:

- sminuzzare/tagliare il cibo
- sbucciare la frutta
- aprire un contenitore/una scatola
- versare bevande nel bicchiere

punteggio 5

3° grado: l'Assicurato non è in grado di bere autonomamente dal bicchiere e mangiare dal piatto. Fa parte di questa categoria l'alimentazione artificiale.

punteggio 10

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Allegato 10

LETTERA DELL'ANIA ALLA FIDIA

Spett.le Fidia,

con riferimento ai colloqui intercorsi anche in sede di trattativa per il rinnovo del CCNL, Vi confermiamo di veder con favore, nei confronti dei dirigenti eventuali agevolazioni in tema di mutui ipotecari per l'acquisto della prima casa ed eventuali condizioni migliorative rispetto alle disposizioni di leggi vigenti in materia di anticipo del trattamento di fine rapporto.

Conseguentemente accettiamo la Vostra richiesta di rivolgere alle Imprese una raccomandazione ad operare nel senso sopra indicato.

Porgiamo i migliori saluti.

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

Accordo Sindacale Nazionale in materia di incentivazione all'esodo dei dirigenti prossimi alla maturazione dei requisiti per il pensionamento

(ai sensi dell'art. 4, commi da 1 a 7 *ter*, della legge n. 92/2012, come modificato dall'art. 34, comma 54, lett. b), della legge n. 221/2012)

Il giorno 7 giugno 2013

tra l'ANIA e la FIDIA

Premesso che

- la legge n.92 /2012, di riforma del mercato del lavoro, al comma 1 dell'art.4, ha previsto che " *nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento*";
- la suddetta norma riguarda i lavoratori che raggiungeranno i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- la legge 17 dicembre 2012, n.221, contenente "*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*", all'art. 34, comma 54, lett. b), ampliando il campo di applicazione della normativa di cui al primo alinea, ha previsto che "*la stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure* .....(Omissis)...., *ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente, conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria*".

Tutto ciò premesso

Le Parti convengono sull'opportunità di favorire l'utilizzo di strumenti aventi lo scopo di attenuare le conseguenze di eventuali licenziamenti dovuti a processi di riduzione di personale dirigente, ricorrendo a misure sociali di accompagnamento al pensionamento, così come individuate dalla legge.

Convengono, altresì, sull'opportunità che ciò avvenga al termine di un percorso finalizzato ad informare i rappresentanti sindacali della categoria dei dirigenti, dell'intenzione dell'azienda interessata di avvalersi della procedura prevista dalla

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

legge per "l'accompagnamento alla pensione" dei dirigenti prossimi alla maturazione dei relativi requisiti.

Tale informativa si dovrà concludere con un accordo che, nel far riferimento alla presente intesa, sarà firmato dall'Impresa interessata e dalla "*associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria*". Il suddetto accordo in sede aziendale diventerà efficace a seguito di presentazione, da parte del datore di lavoro, di apposita domanda all'INPS (accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi assunti) nonché a seguito di conferma, da parte dello stesso Istituto, della presenza di tutti i requisiti previsti dalla legge.

Previa adesione alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro da parte dei dirigenti individuati in sede aziendale e che siano in possesso dei requisiti di cui in premessa, gli stessi dovranno al riguardo sottoscrivere con la società una conciliazione in sede sindacale ex art. 40 del CCNL di settore, nella quale si da atto che non spetta il periodo di preavviso, né la relativa indennità sostitutiva, e si rinuncia ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione ferma restando la copertura assicurativa sanitaria prevista dal CCNL di settore tempo per tempo vigente, nonché quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali sulle altre competenze di fine rapporto.

Al termine della presente procedura, il datore di lavoro sarà tenuto a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

ANIA

FIDIA

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016

L'ANIA e la FIDIA

si danno reciprocamente atto che le tutte le disposizioni contrattuali di cui all'ipotesi di Intesa sottoscritta in data odierna sono state predisposte con la tecnica dell'inserimento all'interno del testo del CCNL del 15/10/2007 e che, pertanto, potrebbero esserci degli errori di richiamo o di stesura del relativo articolato contrattuale. Le Parti medesime convengono, quindi, che si procederà, laddove necessario, ad apportare le eventuali correzioni in sede di redazione del testo definitivo del CCNL.

Roma, 7 giugno 2013

ANIA

FIDIA

A.N.D.I.A.
Associazione Nazionale Dirigenti
Imprese Assicuratrici

16 DIC. 2016