



Il Dirigente Assicurativo Oggi & Domani

RIFLESSIONI PER IL NUOVO CCNL

5 FEBBRAIO 2018



Indice:

- pag.3 Fondazione, Accrediti, Riconoscimenti
 - pag.7 CCNL 7 giugno 2013: gli istituti più importanti
 - pag.16 Proposta per un nuovo CCNL
 - pag.24 Contratti Integrativi e Regolamenti Interni
 - pag.25 Partners
 - pag.26 Studi Legali e Consulenti
 - pag.27 Convenzioni
 - pag.28 Osservazioni, Suggerimenti, Proposte
- Allegato: CCNL 7 giugno 2013



Fondazione, Accrediti, Riconoscimenti

Il 1 gennaio 2017 è nata ANDIA.

L'Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici non ha fini di lucro, è indipendente e ha il compito di:

- contribuire direttamente, anche tramite adesione a Federazioni e Confederazioni Nazionali e/o Internazionali e attraverso rapporti di collaborazione con altre Organizzazioni Sindacali, Enti e Associazioni, allo sviluppo morale e materiale del Paese e al progresso civile;
- rappresentare e tutelare gli interessi dei propri Associati, sia nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e di accordi nazionali, sia nei rapporti con le Autorità politiche, amministrative, giudiziarie e di controllo; con le Associazioni di categoria delle imprese assicuratrici; con i Gruppi Assicurativi e le Imprese assicuratrici; con le altre Organizzazioni sindacali, sociali, economiche, previdenziali e assistenziali;



- promuovere e attuare qualsiasi iniziativa idonea alla soluzione dei problemi dei propri Associati, atte a potenziare e valorizzare la funzione dirigenziale quale espressione qualificata del mondo del lavoro, utili allo sviluppo e al miglioramento dell'industria assicurativa in tutti i suoi aspetti e in tutte le sue componenti;
- promuovere la collaborazione, con associazioni e sindacati che perseguano fini di comune utilità;
- promuovere presso i Gruppi Assicurativi e le Imprese assicuratrici gli scopi e gli obiettivi dell'Associazione per favorirne la rappresentatività;
- svolgere attività di informazione, formazione e consulenza, a favore degli Associati.



Nel mese di gennaio 2017 è stata data comunicazione dell'avvenuta costituzione al Ministro del Lavoro, ai Presidenti delle Commissioni Lavoro della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica; ai Presidenti di tutte le Authority: IVASS, COVIP, CONSOB; ai Presidenti di ANIA, ABI e FONDIR; ai Presidenti di ANPAL, ANAC e AGCM; ai Presidenti e ai Segretari Generali di tutte le più importanti Organizzazioni Sindacali.

Nel mese di aprile 2017 al Presidente dell'INPS, alle Compagnie Assicurative, ai Presidenti delle Associazioni di Categoria del Settore Assicurativo, alla Stampa Nazionale e specializzata.



In data 4 aprile 2017 ANDIA è stata accettata, quale unica Associazione italiana in AECA, Association Européenne des Cadres de l'Assurance, a sua volta appartenente a CEC, European Confederation of Executives and Managerial Staff, associazione alla quale appartiene CIDA.



In data 4 dicembre 2017 ANDIA è stata iscritta nel Registro Rappresentanti di Interessi presso la camera dei Deputati.



ANIA ha riconosciuto ANDIA con lettera del 10 maggio 2017 all'Associazione stessa con lettera alle Imprese del 18 maggio 2017.

CCNL 7 giugno 2013: gli istituti più importanti

- Sfera di applicazione – qualifica di dirigente (art. 1)
- Trattamento economico (Titolo II);
- Assistenza Sanitaria e Long Term Care (L.T.C.) (Artt. 21 bis, 22 e All. 8);
- Trasferimenti (Art. 24 e 25);
- Responsabilità Civile e Penale (Art. 26);
- Trasferimento di proprietà dell'Impresa (Art. 27);
- Mutamento di posizione (Art. 28);
- Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso (Art. 29, 31 e 32) e Collegio Arbitrale (artt. 35, 36, 37);
- Previdenza Complementare (Art. 34);
- Outplacement (Art. 38);
- Formazione (Art. 42).

Assistenza Sanitaria

Beneficiari delle prestazioni:

- il coniuge o il convivente more uxorio a carico o con un reddito limitato (Per il 2016 pari ad € 43.242,25);
- i figli a carico fino al compimento del 32° anno di età, salvo che gli stessi non abbiano diritto all'erogazione dell'assegno di invalidità da parte dell'INPS;
- i figli non a carico, purché conviventi (con lo stesso limite di reddito previsto per il coniuge/convivente) sino al compimento del 21° anno o del 26° anno se studenti;
- in caso di decesso del dirigente tutti i familiari che gli sopravvivono, con le stesse regole valide in caso di vita del dirigente;
- l'onere dell'assistenza è totalmente a carico dell'Impresa

Assistenza Sanitaria

Le prestazioni sono:

- Rimborso con un massimale annuo, in funzione dell'ampiezza del nucleo familiare, e in percentuale:
 - delle spese per prestazioni odontoiatriche;
 - delle spese per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e medicinali;
 - delle spese per rilevanti accertamenti diagnostici.
- Rimborso delle spese per ricovero e per terapie oncologiche;
- Indennità giornaliera di assistenza forfetizzata, per un periodo massimo di 6 mesi, per le malattie oncologiche e altre macropatologie.

Long Term Care (L.T.C.)

Nei casi riconosciuti di non autosufficienza, le imprese erogano ai propri dirigenti una prestazione annua pari a € 13.500,00 (euro tredicimilacinquecento/00).

Questa norma riguarda non solo i dirigenti in servizio ma anche quelli a cui, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, successiva al 31-12-2005 è stata/verrà riconosciuta l'assistenza sanitaria.

Risoluzione del Rapporto di Lavoro e Preavviso

Il rapporto di lavoro può risolversi per:

- dimissioni;
- disdetta da parte dell'impresa;
- giusta causa;
- malattia o invalidità in dipendenza da infortunio (superati i termini di comporto);
- morte.

Risoluzione del Rapporto di Lavoro e Preavviso

Il dirigente che dà le dimissioni è tenuto a un preavviso di 2 mesi.

Se la risoluzione del rapporto di lavoro avviene su iniziativa dell'azienda, escluso il caso di giusta causa, i termini di preavviso sono i seguenti:

Servizio prestato presso la stessa impresa o gruppo	Mesi di preavviso	Mesi di preavviso dirigenti in possesso dei requisiti minimi per pensione anticipata o di vecchiaia
fino al 10° anno	9 mesi	5 mesi
dopo il 10° anno	12 mesi	8 mesi

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

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

Risoluzione del Rapporto di Lavoro e Preavviso

Se la risoluzione avviene su iniziativa dell'azienda, escluso il caso di giusta causa, è prevista un'indennità supplementare.

Anni compiuti	Mensilità Supplementari con anzianità di servizio nell'impresa o nel gruppo < 10 anni	Mensilità Aggiuntive a quelle Supplementari con anzianità di servizio nell'impresa o nel gruppo > 10 anni	Mensilità Supplementari con anzianità di servizio nell'impresa o nel gruppo > 10 anni
fino a 49	da 12 a 26		
da 50 a 56	da 12 a 26	da 7 a 9	
da 57 a 59	da 12 a 25	da 4 a 6	
da 60 a 61	da 12 a 23	da 2 a 5	
62	da 12 a 18	da 1 a 5	
63	da 3 a 10		da 6 a 20
64	da 2 a 7		da 4 a 14
65	da 1 a 4		da 2 a 8

Previdenza Complementare

Il trattamento pensionistico complementare è finanziato mediante versamento al Fondo Pensione Aziendale (o ad altro fondo già esistente), da parte delle Imprese, di un contributo, per ciascun dirigente, pari al 13% del 90% del trattamento economico minimo complessivo.

In base alla normativa vigente, l'importo versato dall'impresa eccedente 5.164,57 euro annui concorre a formare reddito da lavoro per il dirigente.



Outplacement

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dirigente può richiedere alla stessa , che ne sosterrà i costi, l'attivazione di un programma di outplacement di 12 mesi con una società specializzata.

ANDIA ha in essere un accordo con  azienda specializzata, leader di settore, che supporta i dirigenti nella ricollocazione all'interno o all'esterno del comparto assicurativo in un'ottica di piena realizzazione degli obiettivi di crescita professionale

Per i Soci ANDIA la durata sale, gratuitamente, a 18 mesi.

INTOO fa parte di GI GROUP la prima multinazionale italiana del lavoro, presente in oltre 40 paesi: Europa, America, Asia.

Proposta per un nuovo CCNL

- Il mercato
- Un nuovo modello di Relazioni Industriali
- Welfare: Assistenza Sanitaria, Previdenza Complementare, Famiglia
- Parità di genere
- Formazione
- Ouplacement

Proposta per un nuovo CCNL: il mercato

Sembra ormai impossibile affrontare qualunque ragionamento, in qualunque settore e frangente, senza premettere che i tempi sono cambiati.

Il settore assicurativo non è certo rimasto immune da cambiamenti: anzi gli ultimi dieci anni hanno visto un vero e proprio stravolgimento dell'universo assicurativo.

Una delle innovazioni più macroscopiche nelle Imprese, tuttavia, riguarda certamente l'ingresso sulla scena di nuovi settori aziendali e di nuove figure professionali, ma anche l'indispensabile ampliamento di conoscenze e capacità per ruoli che sembravano consolidati.

Anche le nuove tecnologie stanno modificando sostanzialmente la natura e la prevenzione dei rischi siano questi legati alle persone o ai beni patrimoniali.

Tutto ciò ha creato vere e proprie voragini nelle Compagnie in termini di competenze e professionalità. Per colmare tali lacune si è fatto ricorso molto frequentemente a personalità esterne (spesso con costi molto elevati e risultati poco apprezzabili) a scapito delle risorse interne, limitandone crescita e ruoli.

Una contrazione ulteriore delle posizioni disponibili è stata data dal passaggio dalle costellazioni di Compagnie ai grandi Gruppi Assicurativi.

Sarà a questo punto lampante, chiarita l'esiguità delle posizioni disponibili, che privilegiare professionisti "da fuori" equivarrà necessariamente a penalizzare la crescita interna, plafonata, nella migliore delle ipotesi, a livello di alti funzionari, inserendo invece da subito le new entry in posizioni dirigenziali.

Proposta per un nuovo CCNL: il mercato

Del resto è altresì vero che, anche quando in passato si è avuto modo di agevolare le risorse interne promuovendole a ruoli dirigenziali, lo si è fatto attenendosi a criteri troppo spesso superati e inadeguati. Fino a qualche anno fa, infatti, le compagnie assicurative tendevano a incoraggiare e premiare le competenze prettamente tecniche: in estrema sintesi, molto spesso la dimestichezza con le tariffe veniva preferita alle doti manageriali e l'anzianità aziendale all'effettiva capacità di rinnovamento.

Un'ulteriore conseguenza del passaggio dalle Compagnie ai grandi Gruppi è stata, oltre al ridimensionamento numerico dei ruoli, la degenerazione della loro sovrapposizione. In realtà il fenomeno della confusione tra le diverse funzioni si è verificato a prescindere dall'entrata in scena dei colossi assicurativi, i quali però hanno aggravato una situazione già complessa.

L'intero quadro tracciato ci permette di affrontare una questione strettamente legata alle problematiche sollevate. Si tratta della scadenza del contratto nazionale.

La nostra scelta di non disdettarlo è stata dettata non solo dalla consapevolezza che i margini di ulteriore miglioramento delle condizioni attuali sarebbero stati estremamente esigui, ma anche dall'assenza di una visione comune sui temi cruciali fin qui sviscerati: qual è la mission del dirigente? Come si definisce il suo ruolo all'interno del panorama aziendale? Quali sono i suoi compiti e quali le responsabilità? (Vedi art. 1 "qualifica di dirigenti")

Soltanto partendo da basi condivise da tutti gli attori, il rinnovo di un contratto sarà sensato ed efficace. I suoi aspetti economici, nessuno escluso, sono un aspetto, se non secondario per importanza, certamente secondario dal punto di vista cronologico: avrà infatti poco senso stabilire "dettagli retributivi" senza aver prima trovato un accordo sul profilo che un dirigente deve avere. È questa la sola via seria e professionale per approcciare un tema così importante e sensibile.

Proposta per un nuovo CCNL: Un nuovo modello di Relazioni Industriali

Un nuovo modello di relazioni industriali, basato su tre direttive principali:

- a. una stretta e costruttiva collaborazione con ANIA e Imprese per favorire lo sviluppo del settore;
- b. una rifocalizzazione del Dirigente attraverso la ridefinizione di parametri oggettivi quali il ruolo organizzativo, i compiti, le responsabilità, coniugandoli con parametri soggettivi quali l'esperienza, la managerialità, l'imprenditorialità, per arrivare a un sistema di remunerazione e di welfare più in linea con il nuovo "profilo" del Dirigente;
- c. una revisione totale dei parametri del mercato del lavoro interno al settore, riposizionando il CCNL su tre elementi più coerenti con le dinamiche reali del mercato: fasce di età, posizione, sviluppo di carriera, turnover.

Proposta per un nuovo CCNL:

Welfare: Assistenza Sanitaria, Previdenza Complementare, Famiglia

- **Estendere e “rifinanziare” per i Dirigenti la nuova legge sul Welfare aziendale**
- **Applicare normativa “Fornero” in modo obbligatorio o su richiesta del Dirigente o del Sindacato (legge 28/6/2012 n.92 e legge 27/12/2017 n.205)**
- **Verificare l’applicazione della Circolare INPS n° 13 dd. 26/01/2018 su plafond contribuzione a pensione pubblica**
- **Stabilizzare indennità di preavviso e indennità sostitutiva**
- **Verificare e applicare normativa Solvency2 su retribuzioni**
- **Eliminare obbligo di convivenza tra coniugi per diritto coperture sanitarie**

Proposta per un nuovo CCNL: Parità di genere

- **Equiparazione di trattamento Diversity & Inclusion**

Proposta per un nuovo CCNL: Mutamento di posizione

- **Demansionamento: nel passaggio a 7° liv. mantenere le coperture sanitarie di Dirigente e continuità contrattuale e di anzianità di servizio (evitare di ripartire con contratto “a tutele crescenti”...)**

Proposta per un nuovo CCNL: Formazione

Un altro elemento che contribuisce a lastricare la via verso il cambiamento è senza dubbio la formazione: tutt'oggi essa resta troppo legata all'aula, ma soprattutto a temi molto tradizionali: i prodotti, la gestione dei conflitti le lingue straniere, ecc. Questa stagnazione in ambito formativo è imputabile in parte alle Compagnie, in parte alle società di formazione. L'attività formativa ideale dovrebbe individuare tematiche e discipline rivolte ai manager che si attengano alle reali esigenze e che agiscano in modo pratico e concreto sul discente.

E' forse superfluo cercare di dotare le persone di quelle soft skills che è impossibile trasmettere, che un dirigente dovrebbe avere innate. Saper fare squadra, saper gestire i conflitti, la leadership, dovrebbero essere doti certamente perfezionabili ma implicite e personali.

È chiaro invece che corsi di aggiornamento sui prodotti saranno sempre necessari, ma è indispensabile che essi si caratterizzino per un livello di approfondimento e specializzazione molto più elevato.

Un'altra necessità formativa spesso trascurata riguarda le capacità comunicative, anch'esse almeno parzialmente innate, ma migliorabili attraverso adeguati studi ed esercizi. Oggi i dirigenti entrano sempre più spesso in contatto con i media, con leader opinion, con un vasto pubblico di decisori e non di rado si rivelano incapaci di gestire adeguatamente un colloquio, un'intervista o una conferenza stampa. Si pensi anche soltanto ai grandi gruppi assicurativi e alla frequenza con cui molti dirigenti sono designati all'interno di Consigli di Amministrazione: occorre che non si presentino sprovvisti in contesti così importanti e di responsabilità, aziendale e personale. Qualcuno dovrebbe fornire loro gli strumenti per partecipare e per gestire tali situazioni.

Peraltro, se si riuscisse a profilare un'offerta formativa più adeguata, il vantaggio che se ne otterrebbe sarebbe duplice: non soltanto le competenze acquisite avrebbero un'immediata ricaduta pratica, ma, spronati proprio da questa utilità reale, i dirigenti stessi sarebbero più motivati ad apprendere e crescere.

Proposta per un nuovo CCNL: Outplacement

- Intoo riserverà agli Associati:
- un incontro individuale gratuito con la risorsa in uscita dall'azienda assicurativa di origine, finalizzato alla valutazione dell'"employability" del suo profilo professionale;
- programmi di continuità professionale (outplacement) della durata di 18 mesi, anziché di 12 mesi come di norma pattuito con l'Azienda di provenienza. Nel percorso di outplacement, per gli Associati con un profilo e un'esperienza internazionale è compreso un incontro con l'International Department di Intoo per valutare i mercati esteri e la ricerca di opportunità professionali all'estero attraverso il network Career Star Group di cui Intoo è uno dei Soci Fondatori (www.careerstargroup.com). Per gli Associati che vorranno seguire il percorso di outplacement e valutare opportunità in Italia o all'estero, il contratto sarà stipulato direttamente dal Datore di lavoro (italiano o estero) con Intoo che riconoscerà i servizi previsti dalla Convenzione ANDIA. Il partner di Career Star Group sarà contattato da Intoo, garantendo standard di qualità elevati.
- pubblicazione di un banner di ANDIA su sito Intoo;
- workshop tematici calendarizzati e organizzati da Intoo a titolo gratuito presso la sede di Milano in piazza IV Novembre 5. L'invito agli Associati sarà gestito direttamente da ANDIA;
- workshop collettivo (gruppo minimo 20 persone) «4Young»: informazione e orientamento al giovane neodiplomato o neolaureato che inizia ad affacciarsi al mondo del lavoro. Servizio rivolto ai figli degli Associati a titolo oneroso con tariffa agevolata;
- workshop collettivo (gruppo minimo 20 persone) «4Parents»: formazione e informazione ai genitori su tematiche educative sull'infanzia e sull'adolescenza. Servizio per gli Associati a titolo oneroso con tariffa agevolata;
- workshop sulla «Leadership al femminile» per le donne associate ad ANDIA a titolo oneroso con tariffa agevolata;
- percorsi di mentorship personalizzati operati da coach certificati (AAC e PCC) con specifica esperienza in questa area;
- percorsi di consulenza di Carriera «Build My Career»: intervento finalizzato ad aiutare l'Associato a gestire la propria carriera e razionalizzarne lo sviluppo attraverso il continuo confronto con il mercato Assicurativo. Servizio per gli Associati a titolo oneroso con tariffa agevolata;
- percorsi di consulenza di Carriera «Second Life»: intervento finalizzato ad aiutare l'Associato diventare consulente o potenziare la propria attività consulenziale e/o lanciare start-up da soli o con i figli. Servizio per gli Associati a titolo oneroso con tariffa agevolata
- messa a disposizione gratuita per due mesi presso le sedi Intoo di Milano, Roma, Padova, Torino, Napoli e Palermo di una postazione di lavoro per i dirigenti usciti dall'azienda da non più di 30 giorni (orario d'ufficio aperti al pubblico);
- messa a disposizione delle convenzioni previste nella Intoo Card.

Contratti Integrativi e Regolamenti Interni

Quanto previsto dal Contratto Nazionale può essere modificato e migliorato dai Contratti Integrativi o dai Regolamenti Interni. La differenza fra i due istituti è semplice: il primo è un contratto cioè un atto di diritto privato tra due soggetti (Azienda e Rappresentanza Aziendale); il secondo è un atto unilaterale dell’Azienda.

Le implementazioni più diffuse consistono nell’applicazione gratuita di condizioni di maggior favore per:

- visite specialistiche, odontoiatriche, oculistiche
- Infortuni/malattie/TCM
- L.T.C. da estendere a premio puro anche ai familiari inclusi in All.8
- Previdenza Complementare
- Fringe benefit (auto)





Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici

Studi Legali e Consulenti

Studi Legali – Lavoro

- STUDIO LEGALE ICHINO BRUGNATELLI E ASSOCIATI
- STUDIO LEGALE RAFFONE-BERTI
- STUDIO LEGALE FAVA E ASSOCIATI

Studi Legali – Societario/Lavoro

- STUDIO LEGALE QUOJANI
- STUDIO LEGALE CASSINELLI
- STUDIO LEGALE BELLINGACCI
- STUDIO LEGALE COCCIOLI

Studi Legali – Societario

- STUDIO LEGALE RAYNAUD & PARTNERS

Studi Legali – Penale

- STUDIO LEGALE BRIZIO CASSINI GIANNONE
- STUDIO LEGALE CIFUNI

Commercialisti

- STUDIO AICARDI
- STUDIO BURINI
- STUDIO GILI
- STUDIO MILILLO & ASSOCIATI
- STUDIO GRASSO
- STUDIO RUZZU

Consulenti del lavoro

- ELPACO

Notai

- STUDIO NOTARILE DE PAOLI
- STUDIO NOTARILE PICCOLO PANTE'
- STUDIO NOTARILE CALISSONI

Per i riferimenti degli Studi citati, consultare il sito internet ANDIA, all'indirizzo <http://www.andia.info/index.php/partners-e-consulenti/studi-legali-e-consulenti>



ANDIA
Associazione Nazionale Dirigenti Imprese Assicuratrici
Convenzioni



I soci Andia possono usufruire di servizi di HR gratuiti e a tariffe agevolate.



I Soci Andia possono usufruire dei prodotti di finanziamento a tassi agevolati.



I soci Andia possono ottenere una Carta Diners Club Classic con la quota associativa annua gratuita per sempre!



I soci Andia possono beneficiare di uno sconto del 20% sul prezzo di cartellino di tutti i prodotti delle boutiques.



Convenzioni



I Soci ANDIA avranno accesso a prestazioni ospedaliere e ambulatoriali e visite specialistiche a tariffe privilegiate e prenotazioni preferenziali.



I Soci Andia possono usufruire di tariffe agevolate e vantaggi dedicati.



- Osservazioni

.....
.....
.....

- Suggerimenti

.....
.....
.....

- Proposte

.....
.....
.....

Osservazioni, suggerimenti e proposte possono riguardare sia il CCNL, sia l'ampliamento dell'elenco consulenti, sia la sottoscrizione di nuove convenzioni e dovranno essere inviate entro e non oltre il 28 febbraio 2018, al seguente indirizzo e-mail: info@andia.info