

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO ED ECONOMICO PER I DIRIGENTI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

2007

STIPULA : 15 ottobre 2007
DECORRENZA : 15 ottobre 2007
SCADENZA : 31 dicembre 2010



Ed.Ass. S.r.l.

Società Editoriale Assicurativa

SEDE E DIREZIONE: 20121 MILANO - CORSO G. MATTEOTTI, 22 - TEL. (02) 76015472 - TELEFAX: (02) 76015221

Il giorno 15 ottobre 2007 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA), rappresentata dal Presidente dell'Ania Fabio Cerchiai, e dal Direttore Generale Giampaolo Galli, assistiti da Riccardo Verità, Claudio Catapano e da Cesare Mella, nonché dai componenti la Delegazione di Trattativa Luigi Caso, Alessandro Cassella, Carlo Cicolani, Nunzio Nicola Giancola, Attilio Invernizzi, Giorgio Mentuccia, Giuseppe Santella.

e

la Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA), rappresentata dal Presidente Dario Scrosoppi, assistito dal Vicepresidente Mauro Guasparri e dal Segretario Nazionale Sergio Lazzarotto

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 n. 1 – Le Parti si danno atto che resta confermata l'inclusione, nella sfera di applicazione del presente contratto, dei dipendenti delle Imprese aventi le specifiche qualifiche, indicate a titolo esemplificativo, nella nota a verbale apposta all'art. 1 del C.C.N.L. 11 maggio 1976.

Nota a verbale n. 2 – 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

I Dirigenti sono distinti nell'ambito di ciascuna Impresa in due gradi secondo lo Statuto e l'ordinamento dell'Impresa stessa.

Periodo di prova

ART. 3

Il Dirigente non è soggetto a periodo di prova.

TITOLO II

Tattamento economico

ART. 4

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

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.

Tattamento economico minimo complessivo

ART. 5

Per i dirigenti assunti, o divenuti tali, a far data dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., il trattamento è stabilito come segue:

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

- il trattamento economico minimo complessivo per i dirigenti di 2° grado 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.

Qualora trascorsi sei mesi dalla scadenza del presente C.C.N.L. non si pervenisse al suo rinnovo, ovvero non fosse definito il nuovo trattamento minimo complessivo, a partire dal mese successivo e sulle retribuzioni di cui all'allegato A, si applicherà l'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale in misura pari al 30% dell'inflazione programmata per l'anno stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che con l'introduzione del trattamento economico minimo complessivo viene meno l'istituto del meccanismo di variazione automatica delle retribuzioni basato sugli scatti di anzianità di servizio.

ART. 6

Per i dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. continuerà ad applicarsi la disciplina di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 del C.C.N.L. 22 luglio 1996 e degli allegati nn. 2, 3, 4 e 4bis di cui al presente C.C.N.L., nonché dell'art. 50 del C.C.N.L. 22 luglio 1996¹ e, laddove applicabile, la disciplina degli artt. 46 e 47² del C.C.N.L. 22 luglio 1996.

¹ Art. 4 C.C.N.L. 22/07/1996

Trattamento economico

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

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

Art. 5 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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.

Nota 2 a pag. seguente

Norma transitoria – I dirigenti in servizio 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, nel periodo 1° luglio-31 dicembre 2008 e avrà efficacia dal mese successivo.

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.

Art. 7 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 22/07/1996

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L. – 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 C.C.N.L.

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 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.

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.

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 n. 1 – La norma di cui al secondo comma del presente articolo decorre dal 1.01.2008.

Norma transitoria n. 2 – 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 1996³.

³ Art. 8 C.C.N.L. 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.

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.

Interessenze

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

Per le missioni temporanee le spese incontrate vengono rimborsate al Dirigente 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, verrà di volta in volta 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 forfettizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le interessenze.

Nota a verbale – 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
dopo il 21°	6,72% della retribuzione in atto
dopo il 22°	7,04% della retribuzione in atto
dopo il 23°	7,36% della retribuzione in atto
dopo il 24°	7,68% della retribuzione in atto

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
dopo il 31°	14,17% della retribuzione in atto
dopo il 32°	14,63% della retribuzione in atto
dopo il 33°	15,09% della retribuzione in atto
dopo il 34°	15,54% della retribuzione in atto

TITOLO III

Richiamo alle armi

ART. 11

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; il periodo stesso viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

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.

È in facoltà del Dirigente richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

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 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 incontrate per il fatto 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.

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 infermità intervenuta 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, nel più breve tempo possibile, il certificato medico.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio, l'Impresa conserva il posto al dirigente per il 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, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato, sono aumentati di mesi 2 per le ipotesi sub a), b) e c) e di 4 mesi 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 sarà corrisposto un importo pari all'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 comporta, 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.

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.

Agli effetti della somma dei periodi di cui al comma precedente, si terrà conto di tutti i periodi di assenza intervenuti nei 40 mesi precedenti il momento del computo.

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, le Imprese sono tenute ad erogare 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 (intendendosi per retribuzione annua lorda quella presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Le Imprese si impegnano a porre in essere entro il 31.12.2008 garanzie per il caso di morte/invalidità permanente da malattia del dirigente.

Le Imprese si impegnano a riconoscere ai propri Dirigenti una prestazione pari a 1.000,00 euro mensili nei casi di non autosufficienza, così come definiti nell'allegato n° 9, a fronte di presentazione di idonea certificazione.

La presente disposizione si applica ai Dirigenti in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L., a quelli di futura nomina/assunzione, nonché a coloro ai quali, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro successiva al 1° gennaio 2006, è stata/verrà riconosciuta, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, l'assistenza sanitaria secondo le vigenti norme contrattuali. Entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto ciascuna Impresa individuerà le modalità attuative dell'istituto di cui al comma precedente.

Nota a verbale – Le Parti si danno atto che con l'art. 21 non si è inteso modificare le condizioni di miglior favore eventualmente in atto in sede aziendale.

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 poste 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. 6 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 € 80.000,00 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

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'Impresa conserverà all'interessata il posto di lavoro e le corrisponderà l'intera retribuzione.

Per il periodo di astensione facoltativa *post partum*, fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione anzidetta.

Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Trasferimenti

ART. 24

L'Impresa può trasferire il Dirigente da una ad altra residenza quando sussistono 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, la famiglia e l'eventuale persona di servizio;
- 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 sciogliere la 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.

Nel caso di licenziamento non per giusta causa o nel caso di risoluzione del rapporto per morte, 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.

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 proprie funzioni 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.

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.

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

Nel 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 dell'Impresa, la relativa comunicazione deve contestualmente contenere la specificazione dei motivi del recesso stesso.

Quando il recesso avvenga ai sensi della lettera *b)* dell'art. 29, l'indicazione dei motivi – se non già contenuta nella lettera di comunicazione del recesso – può essere data con lettera raccomandata A.R. spedita al più tardi entro il secondo giorno successivo a quello dell'invio della predetta comunicazione; in difetto il 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 del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto prevista dal primo comma, non si applicano ai Dirigenti che si trovano nelle condizioni di cui al quinto e al sesto comma dell'art. 35.

Preavviso

ART. 31

Agli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di dimissioni e di giusta causa, le imprese devono osservare i seguenti termini di preavviso:

- a) fino al 5° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 8;
- b) tra il 5° ed il 10° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 10;
- c) dopo il 10° anno compiuto e sempreché non si sia maturato il diritto a pensione INPS: 12 mesi;
- d) dal momento della maturazione del diritto a pensione INPS e fino al compimento del 65° anno di età ovvero, se precedentemente acquisito, fino al raggiungimento dei 40 anni di contribuzione: 10 mesi;
- e) al compimento del 65° anno di età ovvero al raggiungimento dei 40 anni di contribuzione: 6 mesi.

Il Dirigente dimissionario deve 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 avere diritto alla pensione INPS (anzianità/vecchiaia) dovrà, comunque, essere confermato con apposita dichiarazione rilasciata dal dirigente, accompagnata dall'esibizione del proprio estratto conto contributivo INPS.

Nota a verbale n. 1 – Clausola di salvaguardia.

Nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. che dovessero risolvere il rapporto di lavoro entro il 31.12.2010 e in ogni caso nei confronti di coloro che alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. abbiano compiuto il 60° anno di età continuerà a trovare applicazione, ove più favorevole, la normativa in materia di preavviso di cui al C.C.N.L. 22 luglio 1996.

Nota a verbale n. 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.

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 forfezzate 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 ai 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.

Trattamento pensionistico complementare

ART. 34

Ai dirigenti assunti o nominati tali a partire dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L. 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 presente C.C.N.L., che non abbiano esercitato l'opzione di cui alla norma transitoria sub art. 6 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.

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 n. 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.

Nota a verbale n. 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.

Disposizione transitoria – Per quanto riguarda i Dirigenti non iscritti alla data del 28 aprile 1993 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15 novembre 1992, con il versamento al Fondo pensione del contributo da parte dell'Azienda del 13% di cui al presente articolo, cesserà di essere alimentata la polizza collettiva di assicurazione vita di cui alla nota a verbale in calce agli artt. 34 e 35 del C.C.N.L. 22 luglio 1996.

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 il diritto a pensione INPS ed abbiano compiuto il 65° anno di età;
- 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.

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, a mezzo di raccomandata A.R. della FIDIA, che trasmetterà alla Segreteria del Collegio il ricorso, sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

Investito il Collegio arbitrale della vertenza:

- a) la Segreteria trasmetterà immediatamente copia del ricorso ai tre arbitri, all'impresa interessata e all'ANIA. Nel contempo la Segreteria darà immediata comunicazione con telegramma all'impresa della proposizione del ricorso;
- b) entro 15 giorni dall'inoltro del telegramma, 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. La Segreteria trasmetterà a sua volta alla controparte copia del ricorso entro tre giorni dalla data dell'avvenuto deposito;
- 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, documenti;
- d) entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine fissato ai sensi della lettera b), l'altra parte avrà facoltà di depositare presso la Segreteria una memoria 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 eventuali produzioni;
- 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 formerà verbale avente valore di conciliazione in sede sindacale della lite ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 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 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 adottati 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:

1a) Dirigenti fino al 61° anno di età compiuto non in possesso dei requisiti per aver diritto a pensione INPS (anzianità/vecchiaia):

- da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate, più ulteriori quattro mensilità;
- ad un massimo pari a 23 mensilità.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata in relazione all'età del Dirigente ove questa risulti compresa tra i 47 ed i 60 anni, nelle seguenti misure:

- 9 mensilità in corrispondenza del 53° e 54° anno compiuto;
- 8 mensilità in corrispondenza del 52° e 55° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 51° e 56° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 57° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 58° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 59° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 49° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 48° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 60° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 47° anno compiuto.

1b) Dirigenti con età compresa tra i 62 ed i 64 anni compiuti, non in possesso dei requisiti per aver diritto a pensione INPS (anzianità/vecchiaia):

- 20 mensilità in corrispondenza del 62° anno di età;
- 16 mensilità in corrispondenza del 63° anno di età;
- 11 mensilità in corrispondenza del 64° anno di età.

2) Dirigenti in possesso dei requisiti per aver diritto a pensione INPS (anzianità/vecchiaia) ma che non abbiano compiuto il 65° anno di età:

- da un minimo di 6 mensilità, più un'ulteriore mensilità per ogni anno mancante ai 40 di contribuzione, nel limite massimo degli anni mancanti al compimento del 65° anno di età;
- ad un massimo di 9 mensilità, più un'ulteriore mensilità per ogni anno mancante ai 40 di contribuzione, nel limite massimo degli anni mancanti al compimento del 65° anno di età.

Le mensilità vanno calcolate come per il preavviso.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50%.

Le spese sostenute dagli altri componenti il Collegio saranno a carico delle rispettive Parti in causa.

Nota a verbale n. 1 – Il possesso o meno dei requisiti per avere diritto alla pensione INPS dovrà, comunque, essere confermato con apposita dichiarazione rilasciata dal dirigente, accompagnata dall'esibizione del proprio estratto conto contributivo INPS.

Nota a verbale n. 2 – Clausola di salvaguardia.

Nei confronti dei dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. che dovessero risolvere il rapporto di lavoro entro il 31.12.2010 e in ogni caso nei confronti di coloro che alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. abbiano compiuto il 60° anno di età continuerà a trovare applicazione, ove più favorevole, la normativa in materia di indennità supplementare di cui al C.C.N.L. 22 luglio 1996.

Nota a verbale n. 3 – 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.

Outplacement

Art. 38

In via sperimentale le Parti concordano che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 29, lettera *b*) del presente C.C.N.L., su formale richiesta del dirigente, l'Impresa definirà contestualmente con l'interessato l'attivazione di una procedura di outplacement con una società specializzata.

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

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la data del 30/06/2008 per verificare l'effettiva efficacia e praticabilità del ricorso ai processi di outplacement nel settore assicurativo.

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.

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 c.p.c. come modificati dal D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80 e dal D. Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli, di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione Paritetica di Conciliazione. La predetta Commissione è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'ANIA;
- b) per i Dirigenti, da un rappresentante della 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, una volta ricevuta la comunicazione, informerà tutte le Parti, tempestivamente, 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 di Conciliazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis del c.p.c.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si formerà un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi

dell'art. 2113 C.C. e degli artt. 410 e 411 c.p.c. come modificati dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D. Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura della Segreteria della Commissione Paritetica di Conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

Rappresentanze sindacali aziendali

ART. 41

I Sindacati regionali, 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 investito di tale rappresentanza all'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici la quale, a sua volta, procederà a segnalare il nominativo 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 improntata 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 diri-

gente 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, vengono realizzate 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.

L'Osservatorio realizzerà quanto previsto al comma 6 entro 10 giorni dalla presentazione del progetto formativo.

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

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 Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA).

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

TITOLO VI

DISPOSIZIONE APPLICABILE AI SOLI DIRIGENTI IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 20 LUGLIO 1984

Trattamento previdenziale

ART. 45

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.

TITOLO VII

Pari opportunità

DICHIARAZIONE DI INTENTI

Nell'arco degli ultimi dieci anni il settore assicurativo ha visto crescere in modo consistente il tasso di occupazione femminile: (nel 1995 le donne erano

il 35,60% dei dipendenti, nel 2006 sono passate a 45,68%); 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 orientamento di approccio nella gestione del personale innovativo/positivo e capace di ottimizzare al meglio le competenze distintive di uomini e donne – anche ai livelli di maggiore responsabilità e dirigenziali.

In questa logica l'assunzione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze di genere, intesa come elemento di sviluppo della filosofia 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 VIII

Decorrenza, durata ed efficacia

ART. 46

Salvo specifiche decorrenze o regolamentazioni indicate in singoli articoli, norme transitorie o allegati, il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione e si applica ai Dirigenti in effettivo servizio alla data di stipula dello stesso ed a quelli assunti o nominati successivamente.

Esso, salvo quanto disposto al comma seguente, scadrà il 31/12/2010 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni e così successivamente di quattro anni in quattro anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza.

La parte economica scadrà il 31/12/2010 e si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo, per i dirigenti di cui all'art. 6, è stato altresì rinnovato il trattamento economico per il 2° biennio di durata del presente C.C.N.L.

Allegati

Fanno parte integrante del presente contratto i seguenti allegati:

- ALLEGATO 1 – Trattamento economico minimo complessivo.
- ALLEGATO 2 – Tabelle stipendiali dirigenti.
- 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 4/bis – Assegno contrattuale aggiuntivo.
- ALLEGATO 5 – Norme per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 34.
- ALLEGATO 6 – Festività abolite.
- ALLEGATO 7 – Regolamento della commissione paritetica.
- ALLEGATO 8 – Accordo per l'assistenza sanitaria dei dirigenti delle imprese assicuratrici, 15 ottobre 2007.
- ALLEGATO 9 – Definizione di stato di non autosufficienza.
- ALLEGATO 10 – Lettera dell'ANIA alla FIDIA.
- ALLEGATO 11 – Dichiarazione delle parti.