

**DISCIPLINA DEI RAPPORTI  
FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE  
E IL PERSONALE DIRIGENTE**

**CCNL 2 luglio 2018**

**Ania**

Associazione Nazionale  
fra le Imprese Assicuratrici

**DISCIPLINA DEI RAPPORTI  
FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE  
E IL PERSONALE DIRIGENTE**

**CCNL 2 luglio 2018  
(e relativi Allegati)**

**Stipula: 2 luglio 2018  
Scadenza: 30 giugno 2022**

**Testo Coordinato**



## **In data 2 luglio 2018 presso gli uffici Ania di Milano,**

tra

La Delegazione di Trattativa dell'Ania composta da Francesco La Gioia, Presidente della Commissione Permanente Relazioni Industriali dell'Associazione medesima e da Rosalia Antonucci, Donato Lacerenza, Samuele Marconcini, Alessandro Martinez, Davide Pelucchi, Nicoletta Maria Ruggieri e Pietro Santi, assistiti dal Direttore delle Relazioni Industriali dell'ANIA, Luigi Caso e da Maria Emanuela Basti, Ivan Borghini D'Alessio ed Elena Mariniello

e

F.I.D.I.A. – Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici rappresentata dal Presidente Gianfranco Bennati, dal Vice Presidente Vicario Sergio Lazzarotto, nonché dai componenti la Commissione di Trattativa, Riccardo Scattaretico, Guglielmo Galanti, Massimo Bianco, Corrado Gittardi, Francesca Di Paola, Paolo Cionchi, Nicola Romualdi, Stefano Pasquali e Gianantonio Crisafulli;

si è convenuto di stipulare il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il rinnovo del CCNL 7 giugno 2013, contenente la disciplina dei rapporti tra le imprese di assicurazione e il personale dirigente, con riguardo tanto alla parte normativa quanto alla parte economica.

Salvo diverse indicazioni, espressamente previste, il presente CCNL decorre dalla data della sua stipula e si applica al personale in servizio a detta data nonché a quello assunto o nominato successivamente.

Fermo restando quanto stabilito all'art. 46, esso scadrà il 30 giugno 2022.

La redazione del Testo coordinato del presente contratto è stata completata il 2 ottobre 2018.



## **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 – e i rispettivi dirigenti.

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

*Nota a verbale 1* – In caso di scorporo di attività e di affidamento dell'attività scorporata ad altra società al cui personale impiegatizio sia applicato il CCNL 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 CCNL dei dirigenti di imprese di assicurazione al momento del passaggio.

### **QUALIFICA**

#### **ART. 2**

La qualifica di dirigente è attribuita con lettera dall'impresa; essa spetta a quei prestatori di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, 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.

All'interno di ciascuna azienda e in considerazione dei vari e diversi livelli di responsabilità attribuiti ai dirigenti potranno individuarsi specifiche denominazioni e articolazioni funzionali, nonché trattamenti retributivi che potranno anche superare quello tabellare previsto dall'art. 5 del presente CCNL.

*Nota a verbale* – Sulla base di quanto sopra disposto, le Parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente CCNL viene pertanto meno la previgente articolazione in due gradi della categoria dei dirigenti, ferme restanti le disposizioni di seguito riportate sul piano del trattamento economico minimo complessivo e del trattamento pensionistico complementare.

## **PERIODO DI PROVA**

### **ART. 3**

Fatto salvo eventuale diverso accordo tra l'impresa e il dirigente neo assunto, quest'ultimo 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.

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.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO COMPLESSIVO**

#### **ART. 5**

Per i dirigenti assunti o nominati tali a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto il trattamento economico minimo complessivo è stabilito nell'Allegato 1, Tabella A. Per i dirigenti in servizio alla stessa data gli eventuali incrementi derivanti da tale nuovo trattamento minimo – ove non assorbiti in base alle disposizioni vigenti in sede aziendale – saranno erogati in due tranches uguali, di cui la prima con effetto 1° gennaio 2019 e la seconda con effetto 1° gennaio 2020.

*Dichiarazione a verbale* – Le Parti confermano che con l'introduzione (nel CCNL 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**

Le Parti si danno atto che, per i dirigenti in servizio alla data del 2 luglio 2018 sono fatti salvi – ove più elevati – gli eventuali trattamenti tabellari contrattuali a tal momento loro riconosciuti in base alle previgenti disposizioni del CCNL di settore <sup>(1)</sup>.

Tali trattamenti tabellari costituiranno, con le precisazioni contenute nel successivo art. 34 riguardante il trattamento pensionistico complementare, la base di riferimento per il calcolo del relativo contributo di previdenza a carico dell'impresa ferme restando, naturalmente, eventuali condizioni di miglior favore stabilite in sede aziendale.

---

<sup>(1)</sup> Vedi artt. 5 e 6 e relative note del CCNL 7 giugno 2013.

## **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 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 a 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 CCNL 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 2° e 3° comma dell'art. 8, CCNL 22 luglio 1996<sup>(2)</sup>.

## **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.

---

<sup>(2)</sup> Art. 8, CCNL 22 luglio 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 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”.



## 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 2° 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:

<b>Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro</b>	<b>Misura del premio di anzianità</b>
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:

<b>Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro</b>	<b>Misura del premio di anzianità</b>
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

*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 l. 10 giugno n. 653/1940. 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 5° 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 a 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 E FESTIVITÀ ABOLITE**

### **ART. 13**

Sono considerate giornate festive quelle previste dalle disposizioni di legge, il 16 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 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 2* – In tema di festività abolite dalla l. n. 54/1977, valgono le disposizioni di cui all'Allegato 3.

*Nota a verbale 3* – Per la semifestività della vigilia di ferragosto, il dirigente non è tenuto alla prestazione dell'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 c.c., 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 (o il diverso periodo residuo) 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. 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.

A eccezione delle ipotesi che stabiliscono procedure di preventiva autorizzazione alla fruizione delle ferie, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente non avrà diritto all'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute relative agli anni precedenti, a meno che non provi di non aver potuto fruire del riposo a causa di obiettive necessità aziendali o comprovate ragioni di malattia.

A tal riguardo e ferma restante la validità di eventuali accordi e/o prassi già in atto in materia presso le imprese del settore, le Parti concordano che eventuali regolamentazioni in tal senso troveranno applicazione a partire dal 1° gennaio 2020.

Le Parti si danno altresì atto che potranno in ogni caso essere individuate in sede aziendale regolamentazioni o procedure volte a far utilizzare le ferie entro i suddetti termini contrattuali e di legge, in modo tale da evitarne l'accumulo in quanto non fruite.

## **ART. 16**

In caso di interruzione delle ferie, disposta dall'impresa, al dirigente spetta 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.

## **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 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/COMPORIO**

### **ART. 19**

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

Durante tale assenza, l'impresa conserva il posto al dirigente 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 e i 10 anni;
- c) mesi 18 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio tra i 10 anni compiuti e i 15 anni;
- d) mesi 22 al dirigente che abbia un'anzianità di servizio tra i 15 anni compiuti e 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 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, a 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 comportamento, 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 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, 5° comma.

*Lettera di F.I.D.I.A. ad ANIA* – F.I.D.I.A. chiede che, laddove si presentino casi di risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comportamento 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.

## **INVALIDITÀ PERMANENTE DA INFORTUNIO E/O MALATTIA**

### **ART. 21**

In caso di infortuni professionali ed extra professionali o di malattia, le imprese erogheranno ai propri dirigenti (o agli aventi diritto in caso di morte) 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 5, ancorché non sia nel frattempo maturato il diritto al trattamento pensionistico.

Parimenti si raccomanda alle imprese di poter valutare la possibilità di riconoscere ai dirigenti in servizio, trattamenti indennitari anche nelle ipotesi di invalidità permanente parziale derivanti da infortuni professionali o extra professionali o da malattia.

*Dichiarazione delle Parti* – Le Parti precisano che per “invalidità permanente totale che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro” si intende l'ipotesi in cui il dirigente, per malattia organica o lesione fisica comunque indipendente dalla sua volontà e oggettivamente accertabile, abbia ridotto in modo permanente la propria capacità di lavoro e sempreché tale evento abbia comportato la risoluzione del rapporto di lavoro. Resta inteso che eventuali trattamenti indennitari stabiliti in sede aziendale, anche per invalidità permanenti parziali, saranno erogati sulla base delle specifiche disposizioni/regolamentazioni al riguardo previste.

## **LONG TERM CARE**

### **ART. 21 BIS**

Nei casi riconosciuti di non autosufficienza, così come definiti nell'Allegato 6, 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, ivi compresa quella afferente all'eventuale inserimento del personale dirigente tra gli affiliati-beneficiari del Fondo unico nazionale per i rischi contro la non autosufficienza (Fondo Long Term Care del settore assicurativo), le Parti si impegnano ad incontrarsi per ogni opportuna valutazione in proposito.

*Richiesta di F.I.D.I.A. alle imprese* – Al fine di favorire adeguate prestazioni anche nei casi di non autosufficienza dei familiari dei dirigenti che hanno già diritto all'assistenza sani-

taria di cui al presente contratto, F.I.D.I.A. richiede alle imprese di considerare la possibilità di applicare a detti familiari condizioni agevolate nella stipula di eventuali polizze Long Term Care.

*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.

## **SERVIZI DI WELFARE**

### **ART. 21 TER**

Al fine di favorire la fruizione di servizi di Welfare e in linea con le disposizioni di legge in materia fiscale recate al riguardo dall’art. 51 del TUIR, le imprese metteranno a disposizione dei dirigenti un importo complessivo annuo pro capite di euro 800,00. Tale iniziativa dovrà essere attuata con regolamento aziendale o con accordo sindacale di secondo livello precisando l’ambito di utilizzo e le finalità del suddetto importo nel rispetto delle menzionate disposizioni fiscali.

*Dichiarazione delle Parti* – In considerazione delle policies già in atto nel settore, le Parti concordano che il sopra menzionato importo complessivo annuo pro capite potrà essere utilizzato, in alternativa e su iniziativa dell’impresa, per l’introduzione di un “buono pasto” giornaliero. In tal caso le Parti precisano che tale buono pasto non sarà cumulabile, né cedibile, né commerciabile o convertibile in denaro, e che non sarà erogato in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

*Nota a verbale* – Resta inteso che, in entrambe le suddette ipotesi, il mancato utilizzo dell’importo sopra indicato (totale o parziale) per le finalità in questione, non darà diritto ad alcuna corresponsione dell’eventuale somma residua.

## **ASSISTENZA SANITARIA**

### **ART. 22**

Ai dirigenti è riconosciuta una forma di assistenza sanitaria disciplinata dall’apposito Accordo di cui all’Allegato 5.

*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 5 al CCNL 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. n. 917/1986 e s.m.i.. 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 5.

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 1° 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 F.I.D.I.A. 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.

## **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.

## **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 adottati 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 artt. 35 e 37 per i casi di licenziamento.

## **MUTAMENTO DELL'ATTIVITÀ E POSIZIONE LAVORATIVA**

### **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, a 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 recesso da parte dell'impresa;
- c) per giusta causa;
- d) per malattia o invalidità in dipendenza da infortunio, una volta 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 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.

*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, 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.

## **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 l. n. 297/1982; 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, comma 4, lett. b), d.lgs. n. 314/1997 e s.m.i. 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 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 CCNL.

## **TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE**

### **ART. 34**

Ai dirigenti assunti o nominati tali a partire dalla sottoscrizione del presente CCNL spetta un trattamento pensionistico complementare finanziato dall’impresa mediante versamento (al Fondo pensione di cui all’Allegato 2) di un contributo, per ciascun dirigente, pari al 13% di una quota pari all’85% del trattamento economico minimo complessivo riportato nell’Allegato 1 da erogarsi per ciascuna mensilità contrattuale.

Per i dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL viene confermato, ove più favorevole, l’ammontare del contributo annuo a tale data versato dall’impresa al Fondo pensione in virtù delle previgenti disposizioni contrattuali in materia di trattamento economico del dirigente <sup>(3)</sup>, ferme restanti eventuali condizioni di migliori favore stabilite in sede aziendale.

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento pensionistico complementare sono disciplinati dall’apposito regolamento contenuto nell’Allegato 2 al presente contratto che tiene conto della nuova disciplina delle forme pensionistiche complementari introdotta con il d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i..

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.

---

<sup>(3)</sup> Vedi art. 34 del CCNL 7 giugno 2013.

*Nota a verbale 3* – Ai dirigenti che risultavano in servizio alla data del 20 luglio 1984, continuano ad applicarsi le disposizioni transitorie di cui all'art. 44 del CCNL 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 di lavoro ad iniziativa dell'impresa, fermo quanto disposto dall'art. 30, 3° e 4° comma, il dirigente, ove non ritenga giustificati o sussistenti i motivi addotti dall'impresa in riferimento alle lett. *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 CCNL, non manifesteranno una volontà contraria.

Il ricorso deve essere inoltrato dal dirigente interessato alla F.I.D.I.A. 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 e 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 contestati all'impresa, il medesimo può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37. Il ricorso deve essere inoltrato dal dirigente interessato alla F.I.D.I.A. 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 5° e al 6° 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 F.I.D.I.A., 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 F.I.D.I.A. 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 entrambe le Parti – dal Presidente del Tribunale di Roma.

I rappresentanti dell'ANIA e della F.I.D.I.A. 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 F.I.D.I.A., 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 lett. 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, 1° comma, c.p.c.;
- f) il Collegio convocherà le parti per un'udienza da tenersi entro venti giorni dalla scadenza del termine assegnato al dirigente ai sensi della lett. 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-ter, 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 3° 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 sup-

plementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto, graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, in misura correlata all'anzianità di servizio maturata nell'impresa e in base al numero di mensilità (minime/massime) di cui alla seguente tabella:

ETÀ	COLLEGIO ARBITRALE (*)					
	Numero mensilità (con anzianità di servizio < 5 anni)		Numero mensilità (con anzianità di servizio compresa tra i 5 ed i 10 anni)		Numero mensilità (con anzianità di servizio > 10 anni)	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Fino a 49 compiuti	8	19	10	23	12	24
Fino a 50 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 51 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 52 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 53 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 54 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 55 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 56 compiuti	7	17	11	26	17	30
Fino a 57 compiuti	9	20	11	25	15	30
Fino a 58 compiuti	9	20	11	25	15	30
Fino a 59 compiuti	9	20	11	25	15	30
Fino a 60 compiuti	10	19	11	22	13	28
Fino a 61 compiuti	10	19	11	22	13	28
Fino a 62 compiuti	10	15	11	18	13	23
Fino a 63 compiuti	2	8	3	10	6	20
Fino a 64 compiuti	2	7	3	8	5	15
Fino a 65 compiuti	1	4	2	4	3	9
Fino a 66 compiuti	Fino a 2		Fino a 4		Fino a 6	
Da 67 anni e oltre	0		0		0	
Per dirigenti in possesso dei requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato	Fino a 2 mensilità		Fino a 4 mensilità		Fino a 6 mensilità	

(\*) In ogni caso le mensilità max di collegio arbitrale non possono superare i mesi mancanti ai requisiti pensionistici di vecchiaia.

Le mensilità erogate a titolo di indennità supplementare sono calcolate come l'indennità sostitutiva del preavviso secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 c.c., come modificati dalla l. n. 297/1982.

Le spese sostenute per l'operatività del Collegio arbitrale, intendendosi per tali quelle afferenti alla 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 CCNL.

*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 CCNL

## **“OUTPLACEMENT”**

### **ART. 38**

Le Parti concordano che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 29, lett. *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 corrisposti al coniuge e 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 dalla l. n. 183/2010 e s.m.i., 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 firmataria di altri CCNL del settore assicurativo stipulati in sede Ania 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 c.c. e degli artt. 410, 411, comma 3, c.p.c. come modificati dalla l. n. 533/1973 e dalla l. n. 183/2010 e s.m.i..

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura di una delle Parti, presso la Direzione/Ispettorato 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 c.p.c. e s.m.i..

## **RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

### **ART. 41**

I Sindacati territoriali, comunque denominati, dei dirigenti iscritti alla F.I.D.I.A., 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 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, l. n. 388/2000 e s.m.i., 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 CCNL, 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 F.I.D.I.A., 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 F.I.D.I.A..

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 F.I.D.I.A., nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore e 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 F.I.D.I.A..

Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal regolamento annesso al presente contratto sub Allegato 4.

## **TITOLO VI**

### **PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITY**

#### **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 2017 sono passate al 46,7%; 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; pertanto 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 e donne anche ai livelli di maggiore responsabilità e dirigenziali.

L'aumento di personale femminile sopra descritto ha interessato i diversi ambiti delle aziende assicuratrici compresi i ruoli dirigenziali. Ciò nonostante le Parti convengono che

dovrà continuare a prestarsi particolare attenzione ai processi di riequilibrio della presenza del personale femminile nelle compagnie di assicurazione a tutti i livelli.

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

In questa logica il rispetto dei principi delle pari opportunità e, più in generale, della valorizzazione delle tematiche afferenti alla managing diversity, intesa come elemento di sviluppo delle modalità e dei criteri di gestione delle risorse umane, costituisce anch'esso un impegno tra le Parti.

## **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 2 luglio 2018 e si applica ai dirigenti in servizio a tale data ed a quelli assunti o nominati successivamente.

Esso scadrà il 30 giugno 2022 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

*Dichiarazione delle Parti* – Le Parti si danno atto che l'efficacia della presente 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 Intesa è stato sottoscritto un nuovo 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 l. n. 92/2012 e s.m.i., Accordo riportato nell'Allegato n. 8 al presente CCNL.

## **ALLEGATI**

Fanno parte integrante del presente contratto i seguenti Allegati:

Allegato n. 1 – Trattamento economico minimo complessivo di cui all'art. 5.

Allegato n. 2 – Regolamento per l'attuazione del trattamento previdenziale di cui all'art. 34.

Allegato n. 3 – Disciplina delle festività abolite dalla l. n. 54/1977.

Allegato n. 4 – Regolamento della Commissione paritetica per l'interpretazione del contratto.

Allegato n. 5 – Accordo per l'assistenza sanitaria dei dirigenti delle imprese assicuratrici.

Allegato n. 6 – Definizione di stato di non autosufficienza.

Allegato n. 7 – Lettera dell'ANIA alla F.I.D.I.A..

Allegato n. 8 – Accordo Sindacale Nazionale in materia di incentivazione all'esodo dei dirigenti prossimi alla maturazione dei requisiti per il pensionamento.

**TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO COMPLESSIVO  
DI CUI ALL'ART. 5**

**Tabella A**

*Dirigenti*

<b>Importo annuo</b>	<b>1/14°</b>
70.000	5.000

**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'art. 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 artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., nonché dalle 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 5 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% 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 successiva 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 l. n. 335/1995, la prestazione può essere erogata in capitale.

Il Fondo pensione prevede che ove ricorrano i presupposti indicati dall'art. 11, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 252/2005, l'aderente possa richiedere l'erogazione del montante accumulato, in tutto o in parte, in forma di rendita temporanea, denominata "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA), decorrente dal momento dell'accettazione della richiesta fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia.

- 6) per i dirigenti assunti o nominati tali a decorrere dal 2 luglio 2018 il finanziamento del trattamento pensionistico complementare a carico dell'impresa per gli iscritti al Fondo pensione è pari al:
  - 13% di una quota pari all'85% del trattamento economico minimo complessivo riportato nell'Allegato 1 da erogarsi per ciascuna mensilità contrattuale.

Per i dirigenti in servizio alla suddetta data di sottoscrizione del CCNL viene confermato, ove più favorevole, l'ammontare del contributo annuo a tale data versato dall'impresa al Fondo pensione in virtù delle previgenti disposizioni contrattuali in materia di trattamento economico del dirigente<sup>(4)</sup>, ferme restanti eventuali condizioni di miglior favore stabilite in sede aziendale.

Possono essere effettuati anche versamenti volontari da parte dei dirigenti aderenti, che possono destinare al Fondo pensione il t.f.r. maturando e, secondo le modalità operative definite a livello aziendale, anche il t.f.r. 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 lett. 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 a 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, d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i..

---

<sup>(4)</sup> Vedi art. 34 del CCNL 7 giugno 2013.

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 6 mesi dall'esercizio dell'opzione.

- 10) I dirigenti iscritti al Fondo pensione hanno facoltà, decorsi due anni dalla data d'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 d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i.. 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 lett. a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al d.p.r. n. 380/2001, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, l. n. 449/1997.

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

Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti, comprese le quote di t.f.r., maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate, effettuati al Fondo pensione a decorrere dal primo momento d'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 e uno di controllo. Detti Organi debbono essere composti nel rispetto del criterio della partecipazione paritetica dei dirigenti e dell'impresa e in conformità di quanto disposto dal d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., 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. n. 252/2005 e s.m.i., 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 s.m.i. nonché, per quanto riguarda i Fondi pensione di cui alla successiva lett. 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 e 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.

## **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 3, secondo le modalità e 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. n. 252/2005 e s.m.i., 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. n. 252/2005 e s.m.i., 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. n. 252/2005 e s.m.i..

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 t.f.r., 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 t.f.r. 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 corrisondersi per tutta la durata della sua vita, gli venga attribuita 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.

19) La prestazione 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 e 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 rientrano 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, d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., 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 t.f.r., le somme siano investite nella linea a contenuto più prudentiale e tale da garantire la restituzione del capitale nonché rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa nazionale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del t.f.r. stesso.

- 21) All'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il fondo pensione provvederà, in conformità al comma 3 dell'art. 6, d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., nonché alle relative norme di attuazione 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 vitalizia 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 e s.m.i., ove sussistano mezzi patrimoniali adeguati e previa autorizzazione della COVIP, rilasciata avuto riguardo oltretutto 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 dei 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 e 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.

**Disciplina delle festività abolite dalla l. n. 54/1977**

In sostituzione delle giornate già festive, dichiarate non più tali dalla legge (l. n. 54/1977, d.p.r. n. 792/1985 e s.m.i.), ai dirigenti spettano – per ciascun anno di durata del CCNL – 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 aziendale 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).

Per la sola piazza di Roma il giorno 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, resta festivo in quanto Patrono della città, nonché ex festività come sopra indicato.

**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 F.I.D.I.A..

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

**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 riteranno opportune.

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

**Accordo per l'assistenza sanitaria dei dirigenti  
delle imprese assicuratrici del 2 luglio 2018**

Il giorno 2 luglio 2018 in Roma  
tra  
l'ANIA  
e  
la F.I.D.I.A.

Si è convenuto quanto segue:

**ART. 1**

Il presente accordo si applica ai dirigenti alle dipendenze delle imprese assicuratrici di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro 2 luglio 2018.

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 2° comma sono elevati a 18 quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per superamento del comperto 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 a 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, Vicepresidente, amministratore delegato o consigliere delegato ovvero amministratore unico o consulente di altra impresa del settore assicurativo, a meno che l'assunzione della carica o della consulenza 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 CCNL 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'originale incarico.

*Dichiarazione delle Parti* – Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, il trattamento di assistenza sanitaria di cui all'Allegato 5 sarà riconosciuto agli ex dirigenti i quali, ricorrendo i requisiti di anzianità di servizio 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, 2° 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. n. 917/1986 e s.m.i. 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 € 45.064. Al 1° gennaio del 2019 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 2018 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, purché 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 CCNL 5 giugno 1991:

*“In sede di stipula del presente accordo la F.I.D.I.A. 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'ANLA 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, sempreché non venga a mancare uno dei requisiti richiesti dal precedente sistema.”*

#### **ART. 4**

In caso di convivenza “more uxorio” del dirigente, sempreché 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 2° 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, finché 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. n. 917/1986 e s.m.i. e per i quali ricorrono i limiti/condizioni stabiliti in proposito al 1° comma del precedente art. 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* – Le Parti – fermo restante quanto stabilito al comma 4 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.

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, nonché 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 € 138 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 € 400 giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di € 1.986.

### 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 € 9.493 quando il numero delle persone costituenti il nucleo familiare che hanno titolo per l'assistenza di cui al presente accordo è di 1, di € 11.727 quando detto numero è di 2, di € 13.402 quando detto numero è di 3 e di € 15.636 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 (con esclusione delle visite medico-legali, per porto d'armi, per rinnovo di qualsiasi patente di guida e per l'idoneità allo svolgimento dell'attività sportiva), esami diagnostici; terapie fisiche; laserterapia; 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 € 3.731 aumentato di € 1.470 per ciascuno dei due primi carichi familiari e di ulteriori € 495 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 per interventi chirurgici e per patologie oncologiche, risonanza magnetica, e simili), con il limite massimo annuo di € 3.731 aumentato di € 1.470 per ciascuno dei due primi carichi familiari e di ulteriori € 495 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

### 3) Rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (cobaltoterapia, chemioterapia, radioterapia, ecc.), ivi comprese le spese sostenute per protesi (anche mobili) conseguenti a trattamenti oncologici.

### 4) Corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di € 117 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 artt. 34 e 35 della l. n. 833/1978;
- 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 affinché 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 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 € 4.881.

## **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 CCNL e decorre dal 2 luglio 2018.

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

Premesso che

- l'Allegato 8 del CCNL 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 € 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, dopo ampio approfondimento, la Commissione mista ha individuato 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);
- 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.

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

Premesso che

- l'Allegato 8 del CCNL 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 € 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, dopo ampio approfondimento, la Commissione mista stabilisce di aggiungere – all'interno del paragrafo relativo all'apparato osteo-articolare – le “malattie autoimmuni in fase avanzata”.

### **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.
- 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.



**Lettera dell'ANIA alla F.I.D.I.A.**

Spett.le F.I.D.I.A.,

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.

**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, l. n. 92/2012, come modificato dall'art. 34,  
comma 54, lett. b), l. n. 221/2012 e dell'art. 1, comma 160, l. n. 205/2017)

Il giorno 2 luglio 2018  
tra l'ANIA e la F.I.D.I.A.

Premesso che:

- la l. 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 l. n. 221/2012, 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”*;
- con Accordo Sindacale Nazionale del 7 giugno 2013 ANIA e F.I.D.I.A. avevano concordato 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;
- l'art. 1, comma 160, l. n. 205/2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018) ha ampliato – limitatamente al periodo 2018/2020 – la durata massima del periodo per il quale ci si può avvalere dello strumento descritto nei precedenti alinea, portandola da 4 a 7 anni.

Tutto ciò premesso

Le Parti confermano l'opportunità che quanto sopra contemplato 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 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 dà 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.

Le Parti si danno atto che il presente Accordo Sindacale Nazionale modifica e sostituisce l'Accordo di analogo oggetto sottoscritto il 7 giugno 2013.

**INDICE SISTEMATICO  
E ANALITICO ALFABETICO**



# INDICE SISTEMATICO

	<i>Art.</i>	<i>Pag.</i>
<b>Titolo I</b>		
Sfera di applicazione	1	5
Qualifica	2	5
Periodo di prova	3	6
<b>Titolo II</b>		
Trattamento economico	4	6
Trattamento economico minimo complessivo	5 e seg.	6
Suddivisione in mensilità del trattamento economico annuale	7	7
Interessenze	8	7
Trattamento economico del dirigente in missione	9	8
Premi di anzianità	10	8
<b>Titolo III</b>		
Richiamo alle armi	11	9
Aspettativa	12	9
Festività e festività abolite	13	10
Ferie	14 e segg.	10
Congedo straordinario per matrimonio	18	11
Trattamento in caso di malattia/comporto	19 e seg.	12
Invalidità permanente da infortunio e/o malattia	21	13
Long Term Care	21 bis	13
Servizi di welfare	21 ter	14
Assistenza sanitaria	22 e seg.	14
Trasferimenti	24 e seg.	15
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	26	16
Trasferimento di proprietà dell'impresa	27	16
Mutamento dell'attività e posizione lavorativa	28	17
<b>Titolo IV</b>		
Risoluzione del rapporto di lavoro	29 e seg.	17
Preavviso	31	18
Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso	32	18
Anzianità di servizio	33	19
Trattamento pensionistico complementare	34	19
Collegio arbitrale	35 e segg.	20
“Outplacement”	38	23
Cessazione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente	39	23
<b>Titolo V</b>		
Controversie individuali di lavoro	40	23
Rappresentanze sindacali aziendali	41	24
Formazione	42	25
Informazione a livello nazionale e aziendale	43	25
Interpretazione del contratto	44	26
<b>Titolo VI</b>		
Pari opportunità e diversity	45	26
<b>Titolo VII</b>		
Decorrenza, durata ed efficacia	46	27

## INDICE ANALITICO ALFABETICO

	<b>C.C.N.L.</b>		<b>ALLEGATI</b>	
	<i>Art.</i>	<i>Pag.</i>	<i>Nr.</i>	<i>Pag.</i>
Anzianità di servizio	33	19		
Aspettativa	12	9		
Assistenza sanitaria	22 e seg.	14	5	37
Cessazione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente	39	23		
Collegio arbitrale	35 e segg.	20		
Congedo straordinario per matrimonio	18	11		
Controversie individuali di lavoro	40	23		
Decorrenza, durata ed efficacia	46	27		
Ferie	14 e segg.	10		
Festività e festività abolite	13	10	3	35
Formazione	42	25		
Incentivazione all'esodo dei dirigenti prossimi al pensionamento			8	49
Informazione a livello nazionale e aziendale	43	25		
Interessenze	8	7		
Interpretazione del contratto	44	26	4	36
Invalidità permanente da infortunio e/o malattia	21	13		
Long Term Care	21 bis	13	6	46
Mutamento dell'attività e posizione lavorativa	28	17		
Mutui			7	48
“ <i>Outplacement</i> ”	38	23		
Pari opportunità e diversity	45	26		
Periodo di prova	3	6		
Preavviso	31	18		
Premi di anzianità	10	8		
Qualifica	2	5		
Rappresentanze sindacali aziendali	41	24		
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	26	16		
Richiamo alle armi	11	9		
Risoluzione del rapporto di lavoro	29 e seg.	17		
Servizi di welfare/buono pasto	21 ter	14		
Sfera di applicazione	1	5		
Suddivisione in mensilità del trattamento economico annuale	7	7		
Trasferimenti	24 e seg.	15		
Trasferimento di proprietà dell'impresa	27	16		
Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso	32	18		
Trattamento economico	4	6		
Trattamento economico del dirigente in missione	9	8		
Trattamento economico minimo complessivo	5 e seg.	6	1	28
Trattamento in caso di malattia/comporto	19 e seg.	12		
Trattamento pensionistico complementare	34	19	2	29

## ALLEGATI

	<i>Pag.</i>
Allegato n. 1 – Trattamento economico minimo complessivo di cui all’art. 5 .....	28
Allegato n. 2 – Regolamento per l’attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all’art. 34 .....	29
Allegato n. 3 – Disciplina delle festività abolite dalla l. n. 54/1977 .....	35
Allegato n. 4 – Regolamento della Commissione paritetica per l’interpretazione del contratto .....	36
Allegato n. 5 – Accordo per l’assistenza sanitaria dei dirigenti delle imprese assicuratrici del 2 luglio 2018 .....	37
Allegato n. 6 – Definizione di stato di non autosufficienza .....	46
Allegato n. 7 – Lettera dell’ANIA alla F.I.D.I.A. ....	48
Allegato n. 8 – Accordo Sindacale Nazionale in materia di incentivazione all’esodo dei dirigenti prossimi alla maturazione dei requisiti per il pensionamento .....	49



€ 10,00

# Ania

Associazione Nazionale  
fra le Imprese Assicuratrici

Via di San Nicola da Tolentino, 72  
00187 Roma

**Servizio Relazioni Industriali**