

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI DI AZIENDA
FEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI IMPRESE ASSICURATRICI

**CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO
ED ECONOMICO PER I DIRIGENTI
DELLE IMPRESE ASSICURATRICI**

**Attenzione : per la parte economica vedi
accordo 23 ottobre 2003**

1996

Stipula : 2 luglio 1996

Decorrenza :

Scadenza : 30 giugno 1999

22 lugl

Il giorno 22 luglio 1996 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA), rappresentata dal suo Presidente prof. Antonio Longo, assistito dal Vice Presidente dott. Enrico Tonelli, dall'avv. Ermanno Caprarulo e dal dott. Giorgio Matarazzo.

e

la Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA), aderente alla CIDA, rappresentata dal Presidente dott. Luciano Pieri, assistito dal Vicepresidente vicario dott. Giovanni Avogadro, dal Vicepresidente dott. Mauro Guasparri e dal Segretario Nazionale Mdl Antonio Mungo

si è convenuto quanto segue

PREMESSO

- che le Parti contraenti, in applicazione dell'impegno programmatico assunto con l'allegato 9 del Contratto 29 giugno 1988, hanno ritenuto, con il CCNL 5 giugno 1991, di dover dar luogo a una diversa disciplina del rapporto di lavoro dei Dirigenti delle imprese di assicurazione, nell'ottica delle nuove realtà in atto a livello italiano ed europeo;
- che la nuova disciplina è volta a valorizzare la figura del Dirigente, nello spirito dell'art. 1 del CCNL 29.6.1988;
- che la logica di tale impostazione viene condivisa dalle Parti contraenti per un migliore apporto all'efficienza dell'organizzazione del lavoro nelle imprese;
- che le Parti, allo scopo di favorire un'effettiva dinamicità dell'apporto professionale dei Dirigenti, hanno adottato, a far tempo dal citato Contratto del 1991, un nuovo modello retributivo il quale - mentre, da un lato, prevede una profonda revisione del preesistente sistema di determinazione dei minimi contrattuali in via collettiva - affida, d'altro lato, un più significativo ed effettivo ruolo all'accordo diretto del singolo Dirigente con l'Azienda sulla propria retribuzione;

tutto ciò premesso

le Parti si danno atto che la predetta valorizzazione dell'accordo individuale sulla retribuzione costituisce un aspetto qualificante del nuovo modello retributivo.

TITOLO II

Sfera di applicazione

Art. 1

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le Imprese di assicurazione rappresentate dall'ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici - e i rispettivi Dirigenti.

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

Il contratto non si applica ai Dirigenti delle Imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto dell'ANIA (all. 1).

Nota a verbale n. 1. - Le Parti si danno atto che resta confermata l'inclusione, nella sfera di applicazione del presente contratto, dei dipendenti delle Imprese aventi le specifiche qualifiche, indicate a titolo esemplificativo, nella nota a verbale apposta all'art. 1 del CCNL 11.5.76.

Nota a verbale n. 2. - In caso di scorporo di attività e di affidamento dell'attività scorporata ad altra società al cui personale impiegatizio sia applicato il 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.

Gradi

Art. 2

I Dirigenti sono distinti nell'ambito di ciascuna Impresa in 2 gradi secondo lo Statuto e l'ordinamento dell'Impresa stessa.

Periodo di prova

Art. 3

Il Dirigente non è soggetto a periodo di prova.

TITOLO II

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 previsto al successivo art. 5.

Trattamento minimo per i singoli gradi

Art. 5

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

Scatti per anzianità

Art. 6

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

Nel caso di promozione dal 1^o al 2^o grado si perde l'anzianità maturata nel grado di provenienza e si inizia una nuova maturazione di anzianità.

Agli effetti, peraltro, del 1^o scatto successivo alla promozione è computata l'anzianità di scatto già maturata al momento della promozione stessa. Tuttavia, l'anzianità maturata in uno scatto triennale sarà computata col limite massimo di 2 anni.

Qualora il Dirigente promosso si trovasse, nel grado di provenienza, a fruire del massimo contrattuale di retribuzione, sarà computato, agli effetti dello scatto del nuovo grado, il periodo decorso successivamente al raggiungimento di detta massima retribuzione, col limite di 2 anni.

Art. 7

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

Suddivisione in mensilità del trattamento economico annuale

Art. 8

La retribuzione complessiva annua spettante al Dirigente viene corrisposta in 14 mensilità delle quali una per ciascuno dei 12 mesi solari e 2 aggiuntive di cui l'una pagabile il giorno 15 del mese di giugno e l'altra (gratifica natalizia) pagabile il 15 di dicembre.

La prima mensilità aggiuntiva è uguale alle normali mensilità solari.

La mensilità da corrispondere il 15 dicembre (gratifica natalizia) è pari a 1/12 del cumulo delle altre 13 mensilità. Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico, ovvero con trattamento ridotto, le mensilità eccedenti le 12 solari non competono, ovvero competono in proporzione.

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

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

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

Interessenze

Art. 9

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

Trattamento economico del Dirigente in missione

Art. 10

Per le missioni temporanee le spese incontrate vengono rimborsate al Dirigente a piè di lista. Il rimborso concerne, oltre alle spese documentate, anche eventuali piccole spese ancorché non documentate.

Restano salve le migliori condizioni aziendali eventualmente in atto.

Per le missioni all'estero e per quelle a carattere continuativo che impegnano fuori della sua residenza l'opera del Dirigente per almeno 15 giorni in 1 mese, verrà di volta in volta concordato fra l'Impresa e il Dirigente l'importo delle diarie in relazione anche a quanto stabilito per il restante personale.

Premi di anzianità

Art. 11

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.

Il 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 soprapprovvigioni e le interessenze.

Nota a verbale. - Agli effetti dell'applicazione del suddetto comma 2, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

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

Anno di servizio effettivo

all'atto della risoluzione

del rapporto di lavoro

Misura del premio

di anzianità

dopo il 20°

6,40% della retribuzione in atto

“il 21°

6,72% “

“il 22

7,04% “ “ “ “

“il 23°

7,36% “ “ “ “

“il 24°

7,68% “ “ “ “

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

Anno di servizio effettivo
all'atto della risoluzione
del rapporto di lavoro

Misura del premio
di anzianità

dopo il 30°	13,71% della retribuzione in atto			
“ il 31° “ il 32°	14,17%	“		
“ il 33°	14,63%	“	“	“
“ il 34°	15,09%	“	“	“
	15,54%	“	“	“

TITOLO III

Richiamo alle armi

Art. 12

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

Al Dirigente richiamato alle armi spetta il trattamento di legge con aumento a 3 mesi del periodo in relazione al quale va corrisposta

l'indennità di cui al punto a) dell'art. 1 della legge 10.6.40 n. 653. Al termine del servizio militare il Dirigente deve riprendere servizio entro 10 giorni dalla fine del richiamo, se il servizio militare ha avuto una durata non superiore a 1 mese; 15 giorni, se ha avuto una durata superiore a 1 mese e non a 6 mesi; 20 giorni, se ha avuto durata superiore a 6 mesi e non a 1 anno; 30 giorni, se il servizio militare ha avuto una durata superiore a 1 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 3 mesi di assenza, trascorsi i quali verrà considerato dimissionario.

Aspettativa

Art. 13

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 12 solari vengono corrisposte in proporzione come stabilito nel comma 5 dell'art. 8.

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 1 anno; il periodo eccedente i 6 mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

Nel caso l'aspettativa superi 1 mese, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

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

Festività

Art. 14

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

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

Nota a verbale n. 1.

Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato festivo il 21 novembre.

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

Nota a verbale n. 2.

In tema di festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, valgono le disposizioni di cui all'allegato n. 6.

Ferie

Art. 15

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

- a) Imprese nelle quali è adottato l'orario di lavoro su 5 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 6 giorni settimanali: giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.

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

Il periodo di ferie è continuativo.

Art. 16

Per la frazione di anno corrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre, al Dirigente spetta un periodo di ferie pari a 2 giorni per ogni mese di servizio, col massimo di 20 giorni.

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

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

Art. 17

In caso di interruzione delle ferie, disposta dall'Impresa, spetta al Dirigente il rimborso delle spese incontrate per il fatto della 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. 18

Nel caso di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Se l'assenza è dovuta a malattia, la riduzione ha luogo soltanto quando l'assenza stessa superi 7 mesi.

I giorni di accertata infermità, intervenuta nel corso delle ferie, non vanno computati nella durata delle ferie.

Trattamento in caso di malattia

Art. 19

Il Dirigente che si assenta dal servizio per malattia deve presentare, nel più breve tempo possibile, il certificato medico.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio, l'Impresa conserva il posto al Dirigente per il periodo di:

- a) mesi 12 al Dirigente che abbia un'anzianità di servizio sino 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.

Per la durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il Dirigente ha diritto, a richiesta, 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.

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.

Art. 20

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento di cui all'art. 19. Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno 3 mesi; in caso di ricadute nella stessa malattia verificatesi entro 3 mesi dalla precedente manifestazione, il Dirigente avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui all'art. 19 e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti ad eccezione di quanto disposto al precedente art. 18.

Art. 21

Le imprese sono tenute a stipulare in favore dei propri Dirigenti una polizza assicurativa contro gli infortuni professionali ed extra professionali per la copertura del caso di morte e di invalidità permanente con capitali assicurati pari, rispettivamente, a 5 e 6 volte la retribuzione annua lorda complessiva (intendendosi per tale quella presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Nota a verbale.

Le Parti si danno atto che non sono state prese in considerazione situazioni di miglior favore eventualmente in atto in sede aziendale.

Assistenza sanitaria

Art. 22

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

Nota a verbale.

A tutti i 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 verrà riconosciuto, tramite polizza assicurativa, il rimborso delle spese per prestazioni sanitarie di cui al punto A) dell'art. 5 dell'allegato n. 8 al CCNL rese a favore dei Dirigenti stessi nonché dei coniugi conviventi o di altri familiari a carico, con un massimale annuo di £. 120 milioni per nucleo familiare. Per familiari a carico si intendono quelli per i quali il Dirigente ha diritto alle detrazioni di imposta a norma del DPR 22.12.86 n. 917 e

successive modificazioni e integrazioni. Fermo quanto sopra previsto per quanto riguarda le prestazioni, si applicano ai Dirigenti in questione tutte le disposizioni in tema di esclusioni dal diritto all'assistenza o limitazioni dello stesso previste dall'accordo contenuto nell'allegato n. 8.

Il 75% del premio della polizza sarà a carico delle imprese e 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 comma 1 per il numero dei Dirigenti stessi, quale risulta dall'ultimo dato a disposizione dell'ANIA. Gli importi da trattenere per gli anni 1995 e 1996 sono, rispettivamente, di £. 30.000 e £. 33.000. Il contributo da trattenere per gli anni successivi verrà dall'ANIA comunicato alla FIDIA e alle imprese.

L'assicurazione coprirà i soli Dirigenti che all'inizio di ciascun anno risulteranno aver diritto alla garanzia. Qualora nel corso dell'anno altri Dirigenti dovessero maturare il diritto alla garanzia stessa, essi saranno inseriti nella copertura dall'inizio dell'anno successivo.

Le Parti concordano di rincontrarsi per un riesame della problematica in questione nel caso in cui il numero degli aventi diritto dovesse risultare aumentato in misura considerevole.

Art. 23.

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

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

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

Trasferimenti

Art. 24

L'Impresa può trasferire il Dirigente da una ad altra residenza quando sussistono ragioni tecniche, organizzative e produttive, da valutarsi con riguardo alle specifiche strutture organizzative e 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 3 ovvero a mesi 4 quando il Dirigente abbia familiari o conviventi a carico.

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

Il trasferimento dà luogo al pagamento di quanto segue:

- a) il rimborso delle spese di viaggio, per sé, la famiglia e l'eventuale persona di servizio;
- b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione per un periodo massimo di 6 mesi, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto;
- d) un'indennità 'una tantum' pari a 2 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 1 anno.

Nel caso di licenziamento non per giusta causa o nel caso di risoluzione del rapporto per morte, che si verifichino entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'Azienda dovrà rimborsare le spese relative all'eventuale rientro del Dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

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

Le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 non si applicano nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del Dirigente.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Art. 26

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa legale per tutti i gradi di giudizio sarà sostenuta dall'impresa e ciò anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. La scelta del difensore sarà concordata con l'impresa. In caso di provvedimento restrittivo della libertà personale, il Dirigente avrà diritto a un'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. 38. Il Collegio, qualora ritenga giustificati i motivi addotti può disporre a carico dell'Impresa un'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 a 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. 36 e 38 per i casi di licenziamento.

Mutamento di posizione

Art. 28

Il Dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività incidente in modo significativo sulla sua posizione, risolve 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 disdetta da parte dell'Impresa;
- c) per giusta causa;
- d) per malattia o invalidità in dipendenza da infortunio, dopo superati i termini di cui all'art. 19;
- e) per morte.

Art. 30

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

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

Quando il recesso avvenga ai sensi della lett. b) dell'art. 29, l'indicazione dei motivi - se non già contenuta nella lettera di comunicazione del recesso - può essere data con lettera raccomandata R.R. spedita al più tardi entro il 2° giorno successivo a quello dell'invio della predetta comunicazione; in difetto il provvedimento si intende revocato.

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

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto prevista dal comma 1, non si applicano ai Dirigenti che si trovano nelle condizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 36.

Preavviso

Art. 31

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

- a) fino all'8° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 8;
- b) dopo l'8° anno compiuto fino al 9° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 8 e mezzo;
- c) dopo il 9° anno compiuto fino al 10° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 9;
- d) dopo il 10° anno compiuto fino al 12° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 10;
- e) dopo il 12° anno compiuto fino al 13° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 10 e mezzo;
- f) dopo il 13° anno compiuto fino al 14° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 11;
- g) dopo il 14° anno compiuto fino al 15° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 11 e mezzo;
- h) dopo il 15° anno compiuto di effettivo servizio: mesi 12.

Il Dirigente dimissionario deve dare all'Impresa un preavviso di 2 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 consensualmente sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso

Art. 32

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 C.C., come modificati dalla legge 29.5.82, n. 297; le diarie forfettizzate 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 ai successivi artt. 34 e 35.

Anzianità di servizio

Art. 33

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

TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

Disposizioni applicabili ai soli Dirigenti iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92

Art. 34.

Ai Dirigenti iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92, spetta un

trattamento pensionistico complementare finanziato mediante versamento alle Casse di previdenza di cui all'allegato n. 5 di un contributo, per ciascun Dirigente, pari al 13% della retribuzione contrattuale di cui alle tabelle stipendiali riportate all'allegato 2 nonché dell'importo transattivo di cui all'allegato 3, spettanti al Dirigente stesso per ciascuna mensilità contrattuale, escluso ogni altro elemento.

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento pensionistico complementare sono disciplinati dall'apposito regolamento contenuto nell'allegato n. 5 al presente Contratto.

Disposizioni applicabili ai Dirigenti non iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92

Art. 35.

Per i Dirigenti non iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92, i quali richiedano di essere iscritti alle Casse di previdenza di cui all'allegato n. 5, il trattamento pensionistico complementare è finanziato mediante:

- a) contributo mensile da parte dell'impresa a favore di ciascun Dirigente pari al 2% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR, con il massimo, per ciascun anno, di £. 2.500.000 o del diverso importo che fosse in futuro previsto dalla legge agli effetti della deducibilità fiscale;
- b) contributo mensile del Dirigente di importo uguale a quello del contributo dell'impresa di cui al punto a);

c) versamento alla fine di ogni anno di una quota del TFR maturato nell'anno per un importo uguale a quello complessivamente versato dall'impresa nello stesso anno ai sensi del punto a) o - se trattasi di soggetti nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 21.4.93 n. 124, come modificato dalla legge 8.8.95 n. 335 - dell'intero accantonamento annuale.

In caso di non adesione del Dirigente alla Cassa aziendale le somme che l'impresa avrebbe versato alla stessa a titolo di contribuzione secondo quanto previsto al presente articolo e dalla successiva nota a verbale, non si convertiranno in un trattamento di altro genere.

Note a verbale agli artt. 34 e 35

Nota a verbale n. 1.

Con riferimento ai Dirigenti di cui all'art. 35, le Parti concordano che agli stessi, oltre al contributo aziendale di cui all'art. 35, lett. a), è garantita un'ulteriore erogazione da destinare a fini previdenziali, nella misura e nei modi di cui ai commi successivi.

A favore di ciascun Dirigente cui si applica l'art. 35, iscritto alla Cassa aziendale di previdenza, l'impresa destinerà mensilmente, a titolo di premio unico ricorrente di una polizza collettiva di assicurazione vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita rivalutabile, da corrisondersi dal momento in cui il Dirigente lascerà il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia o anzianità a carico dell'INPS, una somma pari alla differenza tra il 13% della tabella stipendiale più l'importo transattivo di cui all'allegato 3 e quanto essa è tenuta a versare per lo stesso Dirigente in forza dell'art. 35, al netto degli oneri di legge a carico del Dirigente.

Gli oneri tributari inerenti alla stipula della polizza (attualmente del 2,5%) saranno sostenuti dal Dirigente.

La polizza dovrà prevedere la possibilità per il Dirigente di chiedere che la rendita sia convertita in un corrispondente valore capitale.

Essa dovrà, altresì, prevedere l'opzione di reversibilità della rendita a favore del coniuge, ovvero dei figli, ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, dei genitori. In mancanza di tali soggetti sarà data la facoltà di indicare un diverso soggetto.

Resta in ogni caso fermo che per l'azienda il costo complessivo derivante dalla contribuzione a suo carico alla Cassa di previdenza e dall'erogazione aggiuntiva di cui alla presente nota a verbale, non dovrà superare quello che la stessa sopporterebbe se applicasse la normativa di cui all'art. 34, e cioè se procedesse al versamento alla Cassa del 13% della retribuzione tabellare di cui all'allegato 2 e

dell'importo transattivo di cui all'allegato 3. Pertanto, qualora intervenissero modificazioni alla normativa fiscale e/o previdenziale che influiscano sulla condizione sopra indicata, la somma da erogare ai sensi del comma 2 sarà rideterminata nella misura necessaria per ristabilire il rispetto di tale condizione.

In caso di morte del Dirigente prima della maturazione del diritto a pensione di vecchiaia o anzianità a carico dell'INPS, hanno diritto al riscatto della posizione individuale del medesimo il coniuge, ovvero i figli, ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, i genitori. In mancanza di tali soggetti è data la possibilità di indicare un diverso soggetto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con passaggio del Dirigente presso altra impresa che abbia in essere uno strumento analogo, si procederà, a richiesta del Dirigente stesso, al trasferimento della riserva matematica maturata sulla sua polizza. Negli altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro, il Dirigente potrà esercitare il diritto di riscatto.

La polizza sarà stipulata con l'impresa dalla quale dipendono i Dirigenti 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.

Le condizioni di polizza saranno in linea con le migliori praticate per le polizze collettive dall'impresa con la quale viene stipulata la polizza.

Disposizione transitoria.

Per quanto concerne i Dirigenti non iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92, fermo restando in ogni caso che dal 22.7.96 dovrà trovare applicazione l'art. 35, le Parti concordano che le contribuzioni a carico dell'impresa dalla data di assunzione fino al 22.7.96, non ancora versate alla Cassa, saranno versate quale ulteriore premio della polizza collettiva di cui alla precedente nota a verbale.

Dichiarazione delle parti.

Le Parti chiariscono che con la nota a verbale n. 1 hanno inteso regolamentare la situazione dei Dirigenti non iscritti alla data del 28.4.93 a forme pensionistiche complementari istituite in data anteriore al 15.11.92 con riferimento alla normativa contenuta nel CCNL. Non sono state prese in considerazione situazioni di miglior favore eventualmente in atto in sede aziendale.

Nota a verbale n. 2.

Le Parti si danno atto che non hanno mai inteso includere nella base di calcolo del

TFR i contributi dell'impresa per il finanziamento di trattamenti previdenziali o assistenziali riconosciuti ai Dirigenti.

Nota a verbale n. 3

Con riferimento a quanto previsto agli artt. 34 e 35, le Parti si impegnano ad incontrarsi non appena sarà definita la normativa secondaria di attuazione del D.lgs. 21.4.93 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni per un esame delle problematiche connesse alla complessiva situazione legislativa e al conseguente adattamento del regolamento attuativo degli artt. 34 e 35 del presente CCNL.

In attesa di tale adattamento le Parti continueranno ad applicare il regolamento predetto (riportato per il momento senza modifiche nell'allegato n. 5) per le sole disposizioni che non siano in contrasto con il su richiamato decreto legislativo.

Collegio arbitrale

Art. 36

Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Impresa, fermo quanto disposto dall'art. 30, commi 3 e 4, 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. 38.

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 FIDIA a mezzo raccomandata R.R., che costituirà prova del rispetto del termine, entro 30 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 e operativo - sia più elevata di quella di tutti gli altri Dirigenti.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano altresì:

- ai Dirigenti in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia che non abbiano esercitato l'opzione di cui alla legge 26.2.82 n. 54 o quella di cui alla legge 29.12.90 n. 407;
- ai Dirigenti che abbiano esercitato le predette opzioni, le disposizioni del presente articolo si applicano sino al perdurare dei presupposti e dei requisiti previsti dalle citate leggi;
- ai Dirigenti che abbiano superato il periodo di comporta per malattia di cui all'art. 19 o siano in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di inabilità.

Nota a verbale.

Con riferimento al comma 2 del suesteso articolo l'ANIA e la FIDIA si impegnano a sollecitare il ricorso alla procedura arbitrale da parte dei rispettivi associati.

Art. 37.

Ove il Dirigente rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti rimproverati all'Impresa, il medesimo può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 38. Il ricorso deve essere inoltrato dal Dirigente interessato alla FIDIA a mezzo raccomandata R.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 ai commi 5 e 6 dell'art. 36; non si applicano, comunque, nel caso in cui il rapporto di lavoro risolto sia stato a tempo determinato.

Art. 38.

E' istituito, a cura dell'ANIA e della FIDIA, un Collegio arbitrale cui è demandato

il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano presentati ai sensi degli artt. 36 e 37.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente Contratto, è composto da 3 Membri di cui 1 designato dall'ANIA, 1 dalla FIDIA e uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo. In mancanza di accordo sulla designazione del 3° Membro, quest'ultimo sarà sorteggiato fra i nominativi compresi in un'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 Milano.

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

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

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata con R.R., della FIDIA, che trasmetterà alla Segreteria del Collegio il ricorso, sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

Investito il Collegio arbitrale della vertenza:

- a) la Segreteria trasmetterà immediatamente copia del ricorso ai 3 arbitri, all'Impresa interessata e all'ANIA. Nel contempo la Segreteria darà immediata comunicazione con telegramma all'Impresa della proposizione del ricorso;
- b) entro 15 giorni dall'inoltro del telegramma, l'Impresa - se trattasi di ricorso ex art. 36 - o il Dirigente - se trattasi di ricorso ex art. 37 - ha facoltà di depositare una memoria presso la Segreteria stessa;
- 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, documenti;
- d) entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine fissato ai sensi della lett. b), l'altra parte avrà facoltà di depositare presso la Segreteria una memoria nella quale dovranno essere enunciate, a pena di decadenza, tutte le ragioni di fatto e di diritto, con indicazione completa dei mezzi di prova e con eventuali produzioni;
- e) l'eventuale prova testimoniale deve essere dedotta, a pena di inammissibilità, nel modo prescritto dall'art. 244 c.p.c., comma 1;

- f) il Collegio convocherà le Parti per un'udienza da tenersi entro 20 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 formerà verbale avente valore di conciliazione in sede sindacale della lite ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.;
- g) il Collegio dovrà pronunciarsi sul caso - anche in contumacia delle Parti - entro i 60 giorni successivi alla prima udienza. Tale termine potrà essere solo eccezionalmente prorogato, con provvedimento motivato, ove il Collegio ritenesse opportuno dar corso a 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, eccezione fatta per quello di cui al comma 3 dell'art. 36 sopra richiamato.

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

- 1) Dirigenti non in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia:
- da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate, più ulteriori 2 mensilità;
 - a un massimo pari a 23 mensilità.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata in relazione all'età del Dirigente ove questa risulti compresa fra i 47 e i 59 anni, nelle seguenti misure:

- 9 mensilità in corrispondenza del 53° anno compiuto;
- 7,5 mensilità in corrispondenza del 52° e 54° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 51° e 55° anno compiuto;
- 4,5 mensilità in corrispondenza del 50° e 56° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 49° e 57° anno compiuto;
- 1,5 mensilità in corrispondenza del 48° e 58° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 47° e 59° anno compiuto.

2) Dirigenti già in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, sempreché abbiano esercitato una delle opzioni previste dalle leggi 26.2.82 n. 54 e 29.12.90 n. 407.

a) se non hanno ancora maturato 35 anni di contribuzione:

- da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate, più ulteriori 2 mensilità;
- a un massimo pari a 23 mensilità.

b) se hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ma non ancora di 40 anni:

- da un minimo pari alle mensilità di preavviso maturate;
- a un massimo pari a 20 mensilità.

c) se hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni ma non abbiano ancora compiuto il 62° anno di età:

- da un minimo pari alla metà delle mensilità di preavviso maturate, più un'ulteriore mensilità;
- a un massimo pari a 11,5 mensilità.

Le mensilità vanno calcolate come per il preavviso.

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

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

Cessazione del rapporto di lavoro per decesso del Dirigente

Art. 39

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi del punto e) del precedente art. 29, debbono essere corrisposte al coniuge e ai figli e - se viventi a carico del Dirigente - ai parenti entro il 3° grado e 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 comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

TITOLO V

Controversie individuali di lavoro

Art. 40

Fermo quanto disposto agli artt. 36 e 37, in caso di controversie individuali relative al rapporto di lavoro le Parti possono esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo si formerà un verbale, che dovrà essere sottoscritto dalle Parti nonché dalle rispettive Organizzazioni sindacali, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Rappresentanze sindacali aziendali

Art. 41

I Sindacati regionali, comunque denominati, dei Dirigenti iscritti alla Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA), aderente alla CIDA, potranno nominare nelle Imprese un rappresentante sindacale.

In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare il nominativo del Dirigente investito di tale rappresentanza all'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici la quale, a sua volta, procederà a segnalare il nominativo alla Compagnia interessata.

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

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 formative sarà concordata con il Dirigente interessato.

Art. 43

L'ANIA fornirà annualmente alla FIDIA, 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 e attribuzioni - gli eventuali ulteriori chiarimenti che venissero richiesti.

Interpretazione del Contratto

Art. 44

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente Contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti dell'ANIA e della Federazione Italiana Dirigenti Imprese Assicuratrici (FIDIA).

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

TITOLO VI

DISPOSIZIONE APPLICABILE AI SOLI DIRIGENTI IN SERVIZIO

ALLA DATA DEL 20 LUGLIO 1984

Trattamento previdenziale

Art. 45

Ai Dirigenti che risultavano in servizio alla data del 20.7.84, continuano ad applicarsi le disposizioni transitorie di cui all'art. 44 del CCNL 20.7.84, per la parte in cui le stesse siano ancora suscettibili di applicazione.

DISPOSIZIONI APPLICABILI AI SOLI DIRIGENTI IN SERVIZIO

ALLA DATA DEL 5 GIUGNO 1991

Art. 46

L'"assegno contrattuale integrativo" non assorbibile e non più rivalutabile, già acquisito ai sensi dell'art. 47 del CCNL 5.6.91, va computato agli effetti dell'accantonamento previdenziale di cui all'art. 34.

Art. 47.

L'"assegno contrattuale aggiuntivo", non assorbibile, già acquisito ai sensi dell'art. 49 del CCNL 5.6.91, va computato agli effetti dell'accantonamento previdenziale di cui all'art. 34. Esso, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali, verrà rivalutato nella stessa percentuale della quale risulterà aumentato l'insieme della retribuzione contrattuale (tabella stipendiale, indennità di contingenza, importo transattivo ed elemento retributivo distinto dalla tabella) e non soltanto la tabella stipendiale, qualora l'intero aumento convenuto fosse riversato sulla tabella stessa.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Art. 48.

Dagli importi degli arretrati spettanti per effetto dell'applicazione delle tabelle decorrenti dall' 1.7.95 e dal 1.1.96 nonché del riconoscimento dell'elemento retributivo distinto dalla tabella di cui all'allegato n. 4, istituito con decorrenza 1.7.95 e incrementato dall' 1.1.96, deve essere detratto quanto già erogato a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

TITOLO VII

Decorrenza, durata ed efficacia

Art. 49

Il presente Contratto si applica ai Dirigenti in effettivo servizio alla data di stipula dello stesso e a quelli assunti o nominati successivamente.

Salvo specifiche decorrenze indicate in singoli articoli, norme transitorie o allegati, il Contratto medesimo decorre dalla data della sua stipulazione.

Esso, salvo quanto disposto al comma seguente per la parte economica, scadrà il 30.6.99 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni e così successivamente di 4 anni in 4 anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte economica scadrà il 30.6.97 e si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di 2 anni e così successivamente di 2 anni in 2 anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Indennità di vacanza contrattuale

Art. 50

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL - o dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva - ai Dirigenti ai quali si applica il Contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

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

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

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

Allegati

Art. 51

Fanno parte integrante del presente Contratto i seguenti allegati:

- ALLEGATO 1 - Elenco delle imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA.
- ALLEGATO 2 - Tabelle stipendiali.
- ALLEGATO 3 - Importo dell'ex indennità di contingenza ed importo pattuito a titolo transattivo, di cui alla transazione effettuata in data 5. 12.94.
- ALLEGATO 4 - Elemento retributivo distinto dalla tabella.
- ALLEGATO 5 - Norme per l'attuazione del trattamento previdenziale di cui agli artt. 34 e 35.
- ALLEGATO 6 - Disciplina delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54.
- ALLEGATO 7 - Regolamento della commissione paritetica per la interpretazione del Contratto.
- ALLEGATO 8 - Accordo per l'assistenza sanitaria.
- ALLEGATO 9 - Lettera dell'ANIA alla FIDIA.
- ALLEGATO 10 - Dichiarazione delle parti.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA.

Con riferimento all'art. 1 del presente CCNL si precisa che l'Impresa alla quale non si applica il Contratto stesso, avendo chiesto trattative separate in virtù dello Statuto dell'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici è:

- Lloyd Adriatico.

TABELLE STIPENDIALI

Decorrenza dal 1° luglio 1995.

Allegato 2A/1

Dirigenti 1° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 13 °	Gratifica natalizia
1	1 - 2	67.108.348	4.765.090	5.162.178
2	3 - 4	70.085.027	4.976.452	5.391.151
3	5 - 6	73.061.707	5.187.814	5.620.125
4	7 - 8 - 9	76.039.484	5.399.254	5.849.182
5	10 - 11 - 12	79.016.164	5.610.615	6.078.169
6	oltre	81.992.843	5.821.977	6.307.142

Allegato 2A/2

Dirigenti 2° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 13 °	Gratifica natalizia
1	1 - 2	81.992.843	5.821.977	6.307.142
2	3 - 4	85.588.339	6.077.279	6.583.712
3	5 - 6	89.182.737	6.332.502	6.860.211
4	7 - 8 - 9	92.778.233	6.587.804	7.136.781
5	10 - 11 - 12	96.372.631	6.843.027	7.413.280
6	oltre	99.968.127	7.098.329	7.689.850

Decorrenza dal 1° gennaio 1996.

Allegato 2B/1

Dirigenti 1° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 13 °	Gratifica natalizia
1	1 - 2	69.457.140	4.931.868	5.342.856
2	3 - 4	72.538.003	5.150.628	5.579.839
3	5 - 6	75.618.867	5.369.387	5.816.836
4	7 - 8 - 9	78.700.866	5.588.227	6.053.915
5	10 - 11 - 12	81.781.730	5.806.987	6.290.899
6	oltre	84.862.593	6.025.746	6.527.895

Allegato 2B/2

Dirigenti 2° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 13 °	Gratifica natalizia
1	1 - 2	84.862.593	6.025.746	6.527.895
2	3 - 4	88.583.931	6.289.984	6.814.139
3	5 - 6	92.304.133	6.554.140	7.100.313
4	7 - 8 - 9	96.025.471	6.818.377	7.386.570
5	10 - 11 - 12	99.745.673	7.082.533	7.672.744
6	oltre	103.467.011	7.346.770	7.959.001

ALLEGATO 2C

Decorrenza dal 1° gennaio 1997.

Allegato 2C/1

Dirigenti 1° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 13 °	Gratifica natalizia
1	1 - 2	70.325.354	4.993.516	5.409.646
2	3 - 4	73.444.728	5.215.010	5.649.598
3	5 - 6	76.564.103	5.436.505	5.889.538
4	7 - 8 - 9	79.684.627	5.658.080	6.129.587
5	10 - 11 - 12	82.804.002	5.879.574	6.369.540
6	oltre	85.923.375	6.101.068	6.609.491

Allegato 2C/2

Dirigenti 2° grado

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1 / 13 °	Gratifica natalizia
1	1 - 2	85.923.375	6.101.068	6.609.491
2	3 - 4	89.691.230	6.368.608	6.899.326
3	5 - 6	93.457.935	6.636.067	7.189.064
4	7 - 8 - 9	97.225.789	6.903.607	7.478.898
5	10 - 11 - 12	100.992.494	7.171.065	7.768.649
6	oltre	104.760.349	7.438.605	8.058.484

Importo dell'ex indennità di contingenza

Valore lordo mensile £ 1.147.570

Valore lordo annuale £ 16.065.980

Importo pattuito a titolo transattivo

(transazione del 5 dicembre 1994)

Valore lordo mensile £. 180.000

Valore lordo annuale £ 2.520.000

Elemento retributivo distinto dalla tabella.

Decorrenza 1° luglio 1995

Importo annuo £. 835.328
Mensilità normale £ 59.313
Gratifica natalizia £ 64.259

Decorrenza 1° gennaio 1996

Importo annuo £ 1.515.074
Mensilità normale £ 107.579
Gratifica natalizia £116.547

Decorrenza 1° gennaio 1997

Importo annuo £. 1.766.337
Mensilità normale £ 125.420
Gratifica natalizia £ 135.877

**REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO DI
PREVIDENZA PREVISTO DAGLI ARTT. 34 E 35**

- 1) Il trattamento previdenziale previsto dagli artt. 34 e 35 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro è gestito da un'apposita Cassa aziendale di previdenza, da costituirsi con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 del codice civile, alla quale devono essere iscritti obbligatoriamente, dalla data di sua costituzione, tutti i Dirigenti alle dipendenze dell'Impresa a detta data, nonché, dalla data di nomina o di assunzione, i Dirigenti nominati tali o assunti successivamente. L'obbligo di iscrizione alla Cassa permane per tutta la durata del rapporto di lavoro del Dirigente alle dipendenze dell'Impresa.
- 2) Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento previdenziale, gli importi da accantonare in applicazione degli artt. 34 e 35 del presente CCNL, verranno fatti confluire dall'Impresa nella predetta Cassa aziendale di previdenza, entro il 15° giorno lavorativo successivo al termine di ogni periodo di retribuzione fissato dal Contratto di lavoro.
- 3) Le somme che affluiranno alla Cassa ai sensi del precedente punto 2) saranno accreditate, per l'importo riferentesi a ciascun Dirigente, in conti individuali intestati ai singoli Dirigenti soci della Cassa stessa.
- 4) Scopo della Cassa aziendale di previdenza è quello di garantire ai Dirigenti, per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS, l'erogazione di una rendita vitalizia.
- 5) Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4), la Cassa utilizzerà le somme accreditate nei conti individuali di cui al precedente punto 3) quali premi di assicurazione sulla vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita e l'erogazione delle altre prestazioni previste dai successivi commi 3 e 4, 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).

La polizza potrà prevedere la convertibilità della rendita vitalizia a favore del coniuge o di altra persona designata dall'interessato nonché la sua convertibilità nel corrispondente valore capitale, alle condizioni previste dallo Statuto e/o dal Regolamento della Cassa.

In caso di morte del Dirigente prima della risoluzione del rapporto di lavoro, le prestazioni previste dalla polizza verranno liquidate ai soggetti di cui all'art. 2122 c.c.

La risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del Dirigente, prima che lo stesso abbia maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), seguita dall'assunzione dell'interessato presso altra Impresa tenuta all'applicazione della presente normativa, determina automaticamente il passaggio dello stesso dalla Cassa di previdenza alla quale era iscritto a quella concernente i Dirigenti alle dipendenze della nuova Impresa, con contemporaneo trasferimento della riserva matematica maturata sulla polizza a lui intestata. Qualora alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui al comma che precede non faccia seguito l'assunzione in servizio da parte di altra Impresa tenuta all'applicazione della presente normativa, la riserva matematica maturata a quel momento verrà corrisposta al Dirigente.

- 6) Sempre per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 4), la Cassa potrà anche impiegare le somme disponibili nei conti individuali dei Dirigenti soci in attività stabilite dall'Organismo amministratore, accreditando nei conti individuali stessi, per la quota di pertinenza di ciascun Dirigente, i proventi derivanti da tali impieghi.

In questo caso al momento in cui il Dirigente lascerà il servizio per quiescenza, avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), la Cassa utilizzerà le somme disponibili a tale data nel conto individuale del Dirigente stesso quale premio unico di un'assicurazione di rendita vitalizia, eventualmente reversibile a favore del coniuge o di altra persona designata dall'interessato, da liquidarsi a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello nel quale il Dirigente avrà lasciato il servizio.

Lo Statuto e/o il Regolamento della Cassa potranno prevedere che il Dirigente possa chiedere che, anziché far luogo all'assicurazione di rendita vitalizia di cui al precedente comma, gli venga corrisposto dalla Cassa stessa l'importo complessivo maturato sul suo conto individuale.

In caso di morte del Dirigente prima della risoluzione del rapporto di lavoro le somme disponibili nel conto individuale verranno liquidate ai soggetti di cui all'art. 2122 c.c.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del Dirigente, prima che lo stesso abbia maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), per quanto concerne le somme disponibili nel conto individuale, la Cassa procederà sulla base dei criteri indicati ai commi 5 e 6 del punto 5).

- 7) La Cassa stipulerà i contratti di assicurazione con l'Impresa dalla quale i Dirigenti soci dipendono, ovvero, ove ciò non fosse possibile, con altra Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni sulla vita.

- 8) Gli Statuti delle Casse di previdenza dovranno prevedere che almeno un membro dell'Organismo di amministrazione della Cassa stessa dovrà essere designato dall'Impresa interessata.
- 9) Le spese per la gestione della Cassa aziendale di previdenza saranno a carico dell'Impresa interessata.
- 10) Per i Dirigenti di quelle Imprese presso le quali risultasse impossibile la costituzione di una Cassa aziendale di previdenza potranno essere create Casse interaziendali di previdenza, fermo restando il rispetto delle disposizioni che precedono. Per l'applicazione delle disposizioni di cui ai punti 8) e 9) si procederà mediante specifiche intese tra le Imprese interessate.
La soluzione prescelta diventerà obbligatoria per tutti i Dirigenti in servizio presso la medesima Impresa e per quelli assunti o nominati successivamente dalla stessa. L'uscita dalla Cassa interaziendale, che dovrà riguardare tutti i Dirigenti di una medesima Impresa, avverrà unicamente in caso di costituzione della Cassa aziendale di previdenza prevista dal punto 1) del presente "Regolamento" presso l'Impresa dalla quale i Dirigenti stessi dipendono.
- 11) Nei casi in cui la costituzione della Cassa di previdenza dovesse presentare difficoltà, l'ANIA e la FIDIA si incontreranno per valutare la situazione e per effettuare gli eventuali interventi di loro competenza.
- 12) Nell'ambito di ciascuna Impresa i Dirigenti costituiranno un gruppo con il quale l'Impresa stessa concorderà i dettagli, gli strumenti operativi e le modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel presente allegato.

Festività abolite

In sostituzione delle giornate già festive, dichiarate non più tali dalla legge (legge 5.3.77 n. 54; DPR 28.12.85 n. 792), 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 all'astensione obbligatoria di maternità prevista dall'art. 4 della legge 30.12.71, n. 1204.

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 un'indennità pari alla frazione della retribuzione annua aziendale adottata per la determinazione della 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.

ALLEGATO 7

Regolamento della Commissione paritetica.

Art. 1

La Commissione paritetica prevista dall'art. 44 è composta da 6 Membri: 3 designati dall'ANIA, 3 designati dalla FIDIA.

La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie d'interpretazione e 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 3 mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

La Commissione si pronuncerà entro 1 mese dalla prima riunione.

Art. 4.

Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia 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, cioè in caso di parità, i singoli Membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.

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

ALLEGATO 8

ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI DIRIGENTI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

Il giorno 22 luglio 1996 in Roma

tra

l'ANIA

e

la FIDIA

si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Il presente Accordo si applica ai Dirigenti alle dipendenze delle Imprese assicuratrici ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 luglio 96.

L'Accordo trova applicazione anche durante il periodo di aspettativa previsto dall'art. 13 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro e per gli 8 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, sempreché alla risoluzione non segua, entro tale periodo, l'assunzione presso 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.

Gli 8 mesi di cui al comma precedente sono elevati a 12 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 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 fintanto che sussista il nuovo rapporto di lavoro.

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

La disposizione di cui al precedente comma - non applicabile, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2 dell'Accordo contenuto nell'allegato 7 al CCNL 15.12.94, ai Dirigenti che avessero ottenuto l'incarico ivi previsto prima del 15.12.94 - continua a non essere applicabile a questi Dirigenti anche in caso di rinnovo, senza soluzione di continuità, dell'originario incarico.

Art. 2.

Ai Dirigenti di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria di cui agli articoli successivi.

L'assistenza sanitaria sarà attuata tramite la costituzione di una Cassa di assistenza.

L'onere dell'assistenza è a carico, per i Dirigenti in servizio, dell'Impresa dalla quale il Dirigente dipende, e 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 di imposta a norma dell'art. 12 del DPR 22.12.86 n. 917 e successive modificazioni e integrazioni.

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 a £. 54.406.000. All' 1.1.97 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 1996 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.

Nota a verbale.

Resta in vigore, per quanto ancora applicabile, la nota a verbale in calce all'art. 3 dell'Accordo 5.6.91, contenuto nell'allegato 8 al CCNL 5.6.91.

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 da 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 comma 2 dell'art. 3 e per la sola durata della convivenza 'more uxorio'.

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 del Dirigente deceduto, che non contragga nuovo matrimonio, nonché i figli del Dirigente medesimo che siano a carico del suddetto coniuge superstite (intendendosi per tali quelli per i quali il coniuge stesso ha diritto alle detrazioni d'imposta a norma dell'art. 12 del DPR 22.12.86 n. 917 e successive modificazioni e integrazioni) ovvero, anche se non a carico, fino al 26° anno di età e siano studenti.

In mancanza del coniuge 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 coniuge e figli 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.

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 E 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 90 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 lire 170.000 giornaliere);

B. PARTO:

1) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di £. 500.000 giornaliera;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di £. 2.500.000;

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:

Rimborso delle spese sostenute entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dall'allegata tabella.

In alternativa al trattamento di cui al comma 1, al Dirigente che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, verranno rimborsate le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del 20%, nel limite massimo annuo, per il complesso delle prestazioni, di £. 11.100.000 quando il numero delle persone costituenti il nucleo familiare che hanno titolo per l'assistenza di cui al presente Accordo è di 1, di £. 13.500.000 quando detto numero è di 2, di £. 15.400.000 quando detto numero è di 3 e di £. 17.850.000 quando detto numero è di oltre 3.

D. ALTRE PRESTAZIONI:

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

con il limite massimo annuo di £. 4.700.000 aumentato di £. 1.850.000 per ciascuno dei 2 primi carichi familiari e di ulteriori £. 620.000 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Per quanto concerne i soli esami diagnostici e le visite specialistiche, in caso di ricorso alle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, l'eventuale quota posta a carico dell'assicurato verrà rimborsata, entro il limite massimo annuo sopra indicato, al 100%.

- 2) Rimborso al 100% delle spese sostenute per i più rilevanti esami diagnostici e per le terapie più avanzate (tomografia assiale computerizzata, laserterapia, risonanza magnetica, e simili) con il limite massimo annuo di £. 4.700.000 aumentato di £. 1.850.000 per ciascuno dei 2 primi carichi familiari e di ulteriori £. 620.000 per ciascuno dei carichi familiari successivi.
- 3) Rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (cobaltoterapia, ecc.).
- 4) Corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di £. 130.000 per un periodo massimo di 6 mesi (anche frazionata). Tale indennità viene introdotta in via sperimentale, per le sole malattie oncologiche, previa ichiarazione del medico curante attestante lo stato avanzato della malattia e la necessità dell'assistenza infermieristica.

Nota a verbale.

Con riferimento al punto 4), l'ANIA si dichiara disponibile ad esaminare l'eventuale estensione dell'assistenza infermieristica ad altre macropatologie in stato avanzato, nei limiti di compatibilità dei costi.

A tal fine le Parti concordano di costituire una Commissione mista con l'incarico di studiare la problematica anche avvalendosi della collaborazione di qualche specialista qualificato.

La Commissione, che terminerà i suoi lavori entro 1 anno dalla data di stipula del presente Accordo, presenterà una relazione alle Parti. Queste si incontreranno per l'esame della relazione e le conseguenti determinazioni.

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 legge 23.12.78 n. 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici 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 da quello del decesso.

La richiesta di rimborso deve essere presentata alla Compagnia assicuratrice presso la quale è stata stipulata la polizza 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 £. 6.150.000

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 e 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 e il relativo allegato formano parte integrante del CCNL 22 luglio 1996.

PLAFONDS DI RIMBORSO

DIAGNOSTICA

- Visita parere professionale in studio	£.	42.000
- Visita a domicilio del paziente: - diurna:	£.	71.000
- notturna:	£.	95.000

RADIOGRAFIA

- Radiografia indorale	£.	48.000
- Radiografia extraorale	£.	59.000
- Scialografia	£.	71.000
- Arcata dentaria completa	£.	230.000

ANESTESIA

- Anestesia locale plessica	£.	36.000
- Anestesia tronculare	£.	48.000

CHIRURGIA

- Alveolite - emorragia postestrattiva (per seduta)	£.	24.000
- Avulsione dentaria o radice di dente semplice	£.	71.000
- Avulsione dentaria indaginosa	£.	230.000
- Avulsione di un dente in inclusione ossea	£.	275.000
- Piccoli interventi di chirurgia orale (incisione ascesso endorale, sequestrectomia, ecc.)	£.	48.000
- Apicectomia (cura del canale a parte)	£.	177.000
- Intervento chirurgico preprotesico (per ogni arcata)	£.	177.000
- Biopsia	da	£. 42.000
	a	£. 83.000
- Chirurgia implantologica per elemento implantato (*) (protesi esclusa)	£.	985.000

(*) *Nota a verbale* - Nei casi di chirurgia implantologica "avanzata" con ricovero, sempre che l'intervento abbia comportato anestesia totale, il rimborso delle spese avverrà a sensi dell'art. 5, punto A) dell'Accordo.

CURE CONSERVATIVE

- Medicazione per carie superficiale	£.	95.000
- Devitalizzazione monoradicolare	£.	153.000
- Devitalizzazione pluriradicolare	£.	201.000
- Cura della gangrena pulpare (per seduta)	£.	59.000
- Otturazione in cemento, ossifosfato		
- cavità semplice	£.	59.000
- cavità combinata	£.	71.000
- Otturazione con silicato, con amalgama o composito		
- cavità semplice	£.	118.000
- cavità combinata	£.	201.000
- Cure elettromedicali (per seduta)	£.	3 6.000

PROTESI FISSA

- Corona stampata in acciaio	£.	107.000
- Corona stampata in oro (metallo escluso)	£.	360.000
- Corona 2 tempi (metallo escluso)	£.	300.000
- Corona in resina	£.	348.000
- Corona in porcellana	£.	360.000
- Corona Dawis	£.	335.000
- Corona fusa (metallo escluso)	£.	420.000
- Corona Richmond (metallo escluso)	£.	570.000
- Perno moncone	£.	335.000
- Corona 3/4 (metallo escluso)	£.	230.000
- Elemento di ponte fuso in acciaio	£.	107.000
- Elemento di ponte fuso in oro (metallo escluso)	£.	236.000
- Elemento di ponte fuso in acciaio e resina	£.	177.000
- Elemento di ponte in oro e resina (metallo escl.)	£.	535.000
- Elemento di ponte fuso in oro e porcellana (punte platino)	£.	690.000
- Elemento di ponte in resina	£.	335.000

- Protesi di fissazione per elemento (metallo escl.)	£. 450.000
- Intarsio a perno	£. 177.000
- Corone di particolare valore estetico:	
- oro e resina (metallo escluso)	£. 570.000
- oro e porcellana (metallo escluso)	£. 690.000
- Corona in resina provvisoria	£. 95.000
- Rimozione di protesi (per corona)	£. 59.000
- Intarsi (metallo escluso)	£. 360.000

PROTESI MOBILE

- Ganci:	
-filo (metallo escluso)	£. 71.000
-fusi (metallo escluso)	£. 95.000
- Apparecchio mobile in resina formato da:	
- 1 elemento	£. 153.000
- 2 elementi	£. 230.000
- 3 elementi	£. 335.000
- superiore a 3 elementi	£. 153.000
- Completo inferiore in resina	£. 2.708.000
- Completo superiore in resina	£. 2.708.000
- Completo superiore e inferiore in resina	£. 5.538.000
- Scheletrato (metallo a parte) superiore a 4 elementi	£. 1.723.000
- Scheletrato (metallo a parte) di 4 o inferiore a 4 elementi	£. 1.231.000
- Attacchi - ammortizzatori - cerniere - incastro, ecc. (metallo escluso)	£. 360.000
- Ribasatura:	
-diretta	£. 236.000
-indiretta	£. 450.000
- Riparazione semplice	£. 153.000
- Aggiunta di un elemento alle riparazioni (per elemento)	£. 153.000

PARADENTOSI

- Ablazione tartaro e pulitura denti	£. 177.000
- Cura stomatite (per seduta)	£. 48.000
- Cura chirurgica delle malattie del paradenzio (per seduta)	£. 59.000
- Gengivectomia (per ogni gruppo di 4 denti)	£. 177.000

ORTODONZIA

- Esame e studio su modelli	£. 118.000
- Trattamento ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili):	
- 1° anno di cura	£. 1.969.000
- ciascun anno successivo	£. 1.969.000

Nota a verbale

Le Parti concordano che la Commissione mista di cui alla nota a verbale in calce all'art. 6 avrà anche il compito di effettuare, avvalendosi della collaborazione di qualche specialista qualificato, una verifica circa l'attualità delle voci di cui al presente allegato, provvedendo a cancellare quelle ormai oggettivamente superate e ad inserire quelle che, invece, per effetto dell'evoluzione della diagnostica, delle terapie e della tecnica in generale, si dovesse considerare necessario prendere in considerazione in sostituzione o in aggiunta.

Lettera dell'ANIA alla FIDIA

Spett. Fidia

Con riferimento ai colloqui intercorsi anche in sede di trattativa per il rinnovo del CCNL, vi confermiamo di vedere con favore, nei confronti dei Dirigenti, eventuali agevolazioni in tema di polizza relativa all'invalidità permanente da malattia e di polizza vita per il caso morte.

Vediamo anche con favore eventuali agevolazioni in tema di mutui ipotecari per l'acquisto della prima casa ed eventuali condizioni migliorative rispetto alle disposizioni di legge vigenti in tema 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.

DICHIARAZIONE DELLA FIDIA

La FIDIA, richiamandosi ai contenuti del Protocollo 23.7.93 sulla politica dei redditi, ha chiesto che a detto Protocollo venga data integrale attuazione per la parte relativa agli assetti contrattuali.

La FIDIA ritiene, infatti, che dalle indicazioni contenute in questa parte del Protocollo derivi l'impegno politico per le Organizzazioni sottoscrittrici, e quindi anche per l'ANIA, di introdurre un 2° livello di contrattazione collettiva in aggiunta alla contrattazione nazionale, tenuto conto che la contrattazione di 2° livello già sussiste nel settore dei Dirigenti assicurativi.

In considerazione dei particolari aspetti che il problema presenta, la FIDIA ha proposto che venga istituita una Commissione paritetica per esaminare tali aspetti.

DICHIARAZIONE DELL'ANIA

A fronte della richiesta della FIDIA, l'ANIA contesta nel modo più netto che, per quanto riguarda gli assetti contrattuali, dal Protocollo 23.7.93 derivino indicazioni che vincolino anche sul solo piano politico all'introduzione di un 2° livello di contrattazione collettiva.

L'ANIA ritiene inoltre che il regime contrattuale in atto concordato tra le parti in materia retributiva, che privilegia la contrattazione individuale, non sia compatibile con un ulteriore livello di contrattazione collettiva.

Il fatto che in qualche singola azienda siano state eventualmente raggiunte intese con i Dirigenti per particolari argomenti non consente di affermare che esista una prassi di settore in materia né può essere assunto come argomento valido per istituzionalizzare una contrattazione collettiva di 2° livello con effetto per tutte le imprese.

L'ANIA conferma pertanto di non essere disponibile ad accettare la richiesta della FIDIA, neppure per quanto concerne la costituzione di una Commissione per lo studio del problema, della quale essa non vede né la ragione né l'utilità.