

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

Roma, 29/11/2012  
Decorrenza: 01/12/2012  
Scadenza: 30/11/2015

## **ASSOCIAZIONI Datoriali**

**A.C.A.I.** (Associazione Cristiana Artigiani Italiani) Il presidente Dino Perrone

**Co.N.A.P.I.** (Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori) Il presidente Minichiello Basilio

**A.E.M. Italia** (Associazione Emotional Manager) Il presidente Simone Barbato

## **Associazione sindacale**

**U.G.L. Terziario** (Unione Generale del Lavoro Terziario) Il segretario Generale Giancarlo Bergamo e i componenti della Segreteria Nazionale, i Sigg. Enrico Doddi, Luigi Giulio De Mitri Pugno, Vita Letizia Fiorino, Gianluca Persico, Vincenzo Di Perna e Franco Silvani.

Con la consulenza giuridica della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei  
Consulenti del Lavoro

**PER EMOTIONAL MANAGER – COACH - COUNSELOR  
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE DEL  
COMMERCIO, DEI SERVIZI, DEL TERZIARIO E DEL  
COMPARTO ARTIGIANO.**

Spett.  
Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali  
Direzione generale della tutela, delle condizioni di lavoro,  
divisione IV

Spett. I.N.P.S.  
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Spett. I.N.A.I.L.  
Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro

Spett. C.N.E.L.  
Consiglio Nazionale Economia e Lavoro

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, per nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che è accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine, in 10 (dieci) copie in originale.

Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le organizzazioni, confederazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare la massima diffusione del CCNL presso le proprie basi associative e iscritti.

Le parti contraenti si impegnano a far rispettare ai propri iscritti il presente CCNL a tutti i livelli territoriali e per tutto il periodo della sua validità.

Con riferimento a quanto sopra detto e convenuto tra le parti, si stipula il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
NORMATIVO ED ECONOMICO  
PER EMOTIONAL MANAGER – COACH - COUNSELOR  
DIPENDENTI DI AZIENDE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI,  
DEL TERZIARIO E DEL COMPARTO ARTIGIANO.**

Le parti sopra indicate, rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e delle imprese datoriali concordano la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale del lavoro, CCNL, **per i dipendenti di aziende del settore del benessere psicofisico che svolgono il ruolo di Emotional Manager, Coach e/o Counselor del Commercio, dei Servizi e del Terziario nell'ambito del comparto artigiano.**

## **TITOLO I**

### **Parte I - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI**

Le organizzazioni sindacali, ACAI , AEM, CONAPI e UGL Terziario, con il presente CCNL ribadiscono l'obiettivo comune di voler dar luogo ad una più puntuale disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende del settore del benessere psicofisico che svolgono il ruolo connesso alle nuove professionalità emergenti del Emotional Manager, Coach e/o Counselor operanti a livello italiano ed europeo;

-di sviluppare un moderno e innovativo sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli per favorire, oltre alla corretta gestione del CCNL, anche l'individuazione di iniziative comuni a sostegno dei settori del Commercio, dei Servizi e del Terziario nell'ambito del comparto artigiano:

### **Parte II – AUTONOMIA**

Le organizzazioni, ferme restando l'autonomia e la libertà d'iniziativa delle parti, si conviene sulla realizzazione di strumenti paritetici e bilaterali atti a sostenere la politica e lo sviluppo dei summenzionati settori.

– Il CCNL ha lo scopo di valorizzare le figure del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, nello spirito della tutela delle nuove figure professionali che operano in azienda per la tutela e la salvaguardia del Benessere delle persone in ottemperanza al D.lgs 81/08 art 28;

– che la logica di tale impostazione è 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 dell'Emotional Manager, del Coach e/o del Counselor, hanno adottato, con il presente CCNL, un modello retributivo che prevede un sistema di determinazione dei minimi contrattuali in via collettiva riservando all'accordo diretto delle singole figure professionali con l'Azienda le eventuali condizioni di miglior favore del lavoratore.

## **TITOLO II**

### **Sfera di applicazione**

Art. 1

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende del settore del benessere psicofisico e i dipendenti aventi ruolo di Emotional Manager, Coach e/o Counselor la cui qualifica è riconosciuta dall'Associazione Emotional Manager (abbrev. AEM).

### **Gradi**

Art. 2

Gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, sono distinti nell'ambito di ciascun'Impresa in 2 gradi secondo lo Statuto e l'ordinamento dell'Associazione stessa.

### **Periodo di prova**

Art. 3

Gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, non sono soggetti a periodo di 15 gg .di prova.

### **TITOLO III**

#### **Trattamento economico**

##### **Art. 4**

Il trattamento economico degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, è convenuto tra l'azienda e il dipendente 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 di anzianità**

##### **Art. 6**

Gli scatti per anzianità hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Nel caso di promozione dal 10 al 20 grado si perde l'anzianità maturata nel grado di provenienza e si inizia una nuova maturazione di anzianità.

Agli effetti, peraltro, del 10 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 gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 gli importi indicati agli allegati n. 3 e n. 4.

#### **Suddivisione in mensilità del trattamento economico annuale**

##### **Art. 8**

La retribuzione complessiva annua spettante all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, viene corrisposta in quattordici mensilità delle quali una per ciascuno dei dodici mesi di calendario e due mensilità aggiuntive che saranno corrisposte entro e non oltre il quindici del mese di giugno (gratifica di ferie) e l'altra (gratifica natalizia) sarà corrisposta entro e non oltre il quindici 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 di calendario non competono, ovvero competono in proporzione.

Per gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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.

### **Interessenze**

#### **Art. 9**

Oltre alle corresponsioni previste dai precedenti articoli, gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, possono fruire di un trattamento di interessenze da pattuirsi in sede aziendale.

### **Trattamento economico dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in missione**

#### **Art. 10**

Per le missioni temporanee le spese sostenute sono rimborsate all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per almeno 15 giorni in 1 mese, verrà di volta in volta concordato fra l'Impresa e l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, un premio di anzianità di importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, nel momento in cui il suddetto diritto matura.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 è escluso gli assegni familiari, le diarie e i rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le interessenze.

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 Misura del premio del rapporto di lavoro 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 Misura del premio del rapporto di lavoro di anzianità

dopo il 30° 13,71% della retribuzione in atto

“ il 31° “ il 32°

## **TITOLO IV**

### **Aspettativa**

#### **Art. 12**

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 di calendario vengono corrisposte in proporzione come stabilito nel comma 5 dell'art. 8.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

### **Festività**

#### **Art. 13**

Sono considerate giornate festive quelle previste dalle disposizioni di legge, il 15 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.

### **Ferie**

#### **Art. 14**

Nel corso di ogni anno di calendario, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 di calendario.

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 di calendario.

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

Il periodo di ferie è di norma continuativo.

#### **Art. 15**

Per la frazione di anno corrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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.

## C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

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

### Art. 16

In caso d'interruzione delle ferie, disposta dall'Impresa, spetta all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, il rimborso delle spese sostenute per l'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.

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.

## **Malattia**

### Art. 18

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di legge il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto dal presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Ai sensi dell'art.5 della legge 20 maggio 1970, n.300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

## **Obblighi del lavoratore**

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

## C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n.638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente contratto.

### **Trattamento Economico Malattia**

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – nonché della Circolare Inps 117 del 2011 e successive modificazioni, a recapitare o a trasmettere il numero di protocollo del certificato telematico rilasciato dal medico curante a mezzo email e/o fax entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia, nonché l'eventuale reperibilità, se diversa dal domicilio abituale, durante il periodo di malattia.

In caso d'interruzione del servizio, dovuta a malattia e/o infortunio, l'Impresa conserva il posto all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, per il periodo di:

- a) mesi 12 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio sino a 5 anni;
- b) mesi 16 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio tra i 5 anni compiuti e i 10 anni;
- c) mesi 18 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio tra i 10 anni compiuti e i 15 anni;
- d) mesi 22 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio tra i 15 anni compiuti e i 20 anni;
- e) mesi 24 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia un'anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Per la durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione di fatto. Superati i predetti periodi di conservazione del posto, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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. 19

Nel caso di superamento dei limiti previsti dall'art. 18, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento di cui all'art. 19.

Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unico evento di malattia, salvo che non s'interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di più di un mese; in caso di ricadute nella stessa malattia verificatesi oltre un mese dalla precedente manifestazione, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento di cui all'art. 18 e il trattamento normativo 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. 17.

#### Art. 20

Le imprese sono tenute a stipulare in favore dei propri una polizza assicurativa contro gli infortuni professionali ed extra professionali per la copertura del caso di morte e d'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).

### **Assistenza sanitaria**

#### Art. 21

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, è riconosciuta una forma di assistenza sanitaria disciplinata dall'apposito accordo di cui all'allegato n. 7.

Per i 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, il rimborso delle spese per prestazioni sanitarie rese a favore degli stessi nonché dei coniugi conviventi o di altri familiari a carico, con un massimale annuo di Euro 70.000,00 euro per nucleo familiare.

Per familiari a carico si intendono quelli per i quali l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor ha diritto alle detrazioni di imposta a norma del DPR 22.12.86 n. 917 e 12 successive modificazioni e integrazioni.

Fermo quanto sopra previsto per quanto riguarda le prestazioni, si applicano all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor in questione tutte le disposizioni in tema di esclusioni dal diritto all'assistenza.

Il 75% del premio della polizza sarà a carico delle imprese e al suo pagamento, per conto di esse, provvederà l'azienda. Il restante 25% del premio sarà a carico dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in servizio.

Il contributo dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in servizio, nella misura individuale indicata al comma successivo, verrà raccolto dalle singole imprese tramite trattenuta sulla retribuzione.

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

Il contributo individuale per i in servizio è fissato dividendo ogni anno il 25% del premio richiesto per l'assicurazione di cui al comma 1 per il numero dei stessi, quale risulta dall'ultimo dato a disposizione dell'azienda.

L'assicurazione coprirà i soli che all'inizio di ciascun anno saranno aver diritto alla garanzia.

Qualora nel corso dell'anno altri 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 essere aumentato in misura considerevole.

Art. 22.

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 in attuazione del Testo Unico Legge n.151 del 2001.

### **Trasferimenti**

Art. 23

L'Impresa può trasferire l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbia compiuto il 55° anno di età, l'Azienda - compatibilmente alle esigenze di servizio - terrà conto delle eventuali situazioni oggettive di difficoltà rappresentate dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, stesso.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 24

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Azienda l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 quando lo stesso abbia familiari o conviventi a carico.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, con carichi di famiglia e ad una mensilità per lo stesso senza carichi di famiglia;
- e) il rimborso della maggiore spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

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 avvengano entro 5 anni dalla data del trasferimento, l'Azienda dovrà rimborsare le spese relative all'eventuale rientro dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, della sua famiglia alla sede originaria.

Per i trasferimenti all'estero le condizioni saranno concordate tra l'Azienda e l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor.

Le disposizioni di cui ai commi tre e 4 non si applicano nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

### **Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

Art. 25

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà diritto a un'indennità sostitutiva della retribuzione in atto.

Il rinvio a giudizio dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, accertati con sentenza passata in giudicato.

### **Trasferimento di proprietà dell'Impresa**

Art. 26

In caso di trasferimento di proprietà dell'Impresa l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, può, sino a 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 sulla 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 l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrebbero 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. 27

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 V**

### **Risoluzione del rapporto di lavoro**

Art. 28

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. 29

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. 28, l'indicazione dei motivi deve essere inserita nella lettera licenziamento.

La revoca del recesso ai sensi del precedente comma comporta per l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 che si trovano nelle condizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 35.

### **Preavviso**

Art. 30

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.

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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.

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso sia 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. 31

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 forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.

Ai sensi dell'art. 2123 C.C., il trattamento di fine rapporto, di cui al presente articolo, s'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 su quanto previsto ai successivi art. 33 e 34.

### **Anzianità di servizio**

Art. 32

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 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor.

*Note a verbale agli artt. 33 e 34 (le parti convengono di aggiungere una polizza per danni a terzi derivanti dall'esercizio dell'attività collegata alla gestione emozionale, sperimentazione di nuove prassi e prevenzione e gestione stress lavoro correlato)*

Art. 33

Con riferimento ai 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 corrispondersi dal momento in cui l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, assicurativo 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, e in forza dell'art. 34, al netto degli oneri di legge a carico dello stesso .

Gli oneri tributari inerenti alla stipulazione della polizza (in questo periodo del 2,5%) saranno sostenuti dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor.

La polizza dovrà prevedere la possibilità per l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, di chiedere che la rendita sia convertita in un corrispondente valore capitale.

## C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

Essa dovrà, altresì, prevedere la possibilità 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. 33, e cioè se procedesse al versamento alla Cassa del 13% della retribuzione 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, presso altra impresa che abbia in essere uno strumento analogo, si procederà, a richiesta del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, stesso, al trasferimento della riserva matematica maturata sulla sua polizza. Negli altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, esercitare il diritto di riscatto.

La polizza sarà stipulata con l'impresa dalla quale dipendono, 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 è stipulata la polizza.

### **Disposizione transitoria.**

#### Art. 34

Per quanto concerne i 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. 34, 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.

### **Collegio arbitrale**

#### Art. 35

Nel caso di risoluzione del rapporto per iniziativa dell'Impresa, fermo quanto disposto dall'art. 30, commi 3 e 4, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ove non ritenga giustificati o sussistenti i motivi adottati dall'Impresa in riferimento alle lett. b) e c) dell'art. 28, 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 dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato, a mezzo raccomandata R.R. o posta certificata, 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 all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, spettanze conseguenti alla risoluzione del rapporto.

Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutte le aziende anche con 1 solo dipendente.

Art. 36.

Ove l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti rimproverati all'Impresa, il medesimo può ricorrere al Collegio arbitrale previsto dall'art. 37. Il ricorso deve essere inoltrato dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato a mezzo raccomandata R.R., che costituirà prova del rispetto del termine, entro 30 giorni dall'inoltro delle dimissioni.

Ove le conclusioni del Collegio arbitrale, laddove esistente, 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 che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 35; non si applicano, comunque, nel caso in cui il rapporto di lavoro risolto sia stato a tempo determinato.

Art. 37.

E' istituito, a cura dell'ACAI, AEM, CONAPI, UGL , 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 4 Membri designati dalle parti sociali di cui sopra. Il Presidente, viene scelto di comune accordo. in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Parti - dal Presidente del Tribunale di Roma.

I rappresentanti possono essere sostituiti di volta in volta evitandosi peraltro sostituzioni in rapporto ai singoli giudizi.

La Segreteria del Collegio ha sede presso l' ACAI di Roma e le sedute del Collegio avranno luogo in località dallo stesso Collegio stabilite di volta in volta. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata con R.R., che trasmetterà alla Segreteria del Collegio il ricorso, sottoscritto dall'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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. 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 o l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 d'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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ai sensi della lett. d). In quest'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

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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) 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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) già in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, sempreché abbiano esercitato una delle scelte 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, ulteriori 2 mensilità;
- a un massimo pari a 23 mensilità.

b) se hanno maturato delle anzianità contributive 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 delle anzianità contributive 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;

aumento massimo pari a 5 mensilità.

Le mensilità vanno calcolate come per il preavviso.

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

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

#### **Nota a Verbale**

**Le norme dell'articolo 37 saranno armonizzate con le disposizioni legislative vigenti, specificatamente con la Legge 183/2010 e legge 92/2012.**

#### **Cessazione del rapporto di lavoro per decesso dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, Art. 38**

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi del punto e) del precedente art. 28, debbono essere corrisposte al coniuge e ai figli e – se viventi a carico dell'Emotional



C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

Manager, Coach e/o Counselor, - 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. 28.

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 VI

### **Controversie individuali di lavoro**

Art.39

Fermo quanto disposto agli artt. 35 e 36, 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 e 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.

#### **Nota a Verbale**

**Le norme dell'articolo 39 saranno armonizzate con le disposizioni legislative vigenti, specificatamente con la Legge 183/2010 (Collegato Lavoro) e legge 92/2012 (Legge Fornero).**

### **Rappresentanze sindacali aziendali**

Art. 40

L'O.S. firmataria del CCNL, potrà nominare nelle Imprese un rappresentante sindacale così come previsto dalle norme vigenti.

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

Viene introdotto un monte ore di permessi sindacali necessari per la definizione e gestione del CCNL, il monte ore resta in capo all'O.S. che indicherà di volta in volta il nominativo della Rsa.

Di norma il monte ore complessivo per un solo Rappresentante Sindacale Aziendale a livello nazionale, corrisponderà al totale delle ore lavorative annuali previste del Rappresentante indicato dall'O.S..

### **Aggiornamento e formazione**

Art. 41

Le parti del presente contratto riconoscono l'EUROFONDO quale unico Ente Bilaterale Paritetico di Formazione per la Sicurezza, Salute ed Igiene nei luoghi di lavoro (dlgs 81/08). Fra i suoi compiti sono previste le azioni conciliative di prima istanza nelle controversie tra dipendenti ed impresa.

Le imprese, allo scopo di favorire un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni da essi svolte, avvieranno interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor e di Formazione per la Sicurezza, salute ed igiene, nei luoghi di lavoro (dlgs 81/08).

La partecipazione ai singoli corsi, seminari o altre iniziative formative saranno concordati con l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato e dovrà prevedere il raggiungimento di

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

almeno 50 crediti formativi annui (Crediti Formativi , “Attestati” dall’Ente Bilaterale Paritetico EUROFONDO ).

L’elenco dei corsi accreditati sarà pubblicato sul sito dell’ente bilaterale paritetico di Formazione per la sicurezza, salute ed igiene nei luoghi di lavoro “ EUROFONDO” o delle associazioni firmatarie del presente CCNL.

Il riconoscimento dei crediti è concedibile esclusivamente agli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, certificati e iscritti all’UGL Terziario.

I crediti formativi sono rilasciati anche da enti di formazione accreditate presso l’EUROFONDO e per percorsi formativi riconosciuti e certificati .

Art. 42

Le Imprese sono tenute a incontrare ogni anno i rispettivi rappresentanti sindacali aziendali degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, su richiesta degli stessi, unitamente agli altri dell’Azienda, successivamente all’approvazione della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione predisposta per la CONSOB.

Nei suddetti incontri saranno consegnati le relazioni semestrali e forniti gli eventuali chiarimenti richiesti. Nelle stesse occasioni saranno rese informazioni attinenti alle prospettive economiche del settore nel quale le Imprese svolgono la loro attività; saranno forniti i dati riguardanti l’andamento dei livelli occupazionali aziendali con indicazioni specifiche dei dati concernenti i livelli occupazionali aziendali degli Emotional Manager, Coach e/o Counselor.

### **Interpretazione del Contratto**

Art. 43

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l’interpretazione e l’applicazione del presente Contratto viene investito il collegio arbitrale.

## **TITOLO VII**

### **Decorrenza, durata ed efficacia**

Art. 44

Il presente Contratto si applica agli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in effettivo servizio alla data di stipulazione dello stesso e a quelli assunti o nominati successivamente anche se non iscritti alle organizzazioni che sottoscrivono in presente contratto (con riserva di iscrizione entro 24 mesi dall’entrata in vigore del presente CCNL).

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 a decorrere di tre anni dalla data di stipula e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 3 anni e così successivamente di 3 anni in 3 anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte economica scadrà a decorrere di due anni e si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di 3 anni e così successivamente di 3 anni in 3 anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

### **Allegati**

Art. 46

Fanno parte integrante del presente Contratto i seguenti allegati:  
ALLEGATO 1 – Tabella stipendiali

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

ALLEGATO 2 - Importo dell'ex indennità di contingenza

ALLEGATO 3 – Regolamento per l'attuazione dettagliata del trattamento previsto dagli articoli 33 e 34

ALLEGATO 4 – Elemento retributivo distinto dalla tabella.

ALLEGATO 5 - Festività soppresse.

ALLEGATO 6 - Regolamento della commissione paritetica per la interpretazione del Contratto.

ALLEGATO 7 - Accordo per l'assistenza sanitaria.

## TABELLE STIPENDIALI

ALLEGATO 1 - Retribuzioni minime mensili

Decorrenza dal 1° dicembre 2012

Livello	Retribuzione minima contrattuale					Totale €/mese
	Minimo	Conting.- E.d.r.	Terzo el	Ind. Funzione	Superm.coll	
1S quadri	1.247,33	540,37	2,07	180,76		1.970,53
1	1.123,59	537,52	2,07			1.663,18
2	971,92	532,54	2,07			1.506,53
3	830,72	527,90	2,07			1.360,69
4	718,46	524,22	2,07			1.244,75
5	649,11	521,94	2,07			1.173,12
6	582,75	519,76	2,07			1.104,58
7	498,93	517,51	2,07		5,16	1.023,67

ALLEGATO 2 - Importo dell'ex indennità di contingenza

Valore lordo mensile £ 1.147.570

Valore lordo annuale £ 16.065.980

ALLEGATO 3 - 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 £1 16.547

Decorrenza 1° gennaio 1997

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

Importo annuo £. 1.766.337

Mensilità normale £ 125.420

Gratifica natalizia £ 135.877

ALLEGATO 4 - regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza previsto dagli artt. 33 e 34

1) Il trattamento previdenziale previsto dagli artt. 33 e 34 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 lavoratori alle dipendenze dell'Impresa a detta data, nonché, dalla data di nomina o di assunzione, i nominati tali o assunti successivamente.

L'obbligo d'iscrizione alla Cassa permane per tutta la durata del rapporto di lavoro dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, alle dipendenze dell'Impresa.

2) Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento previdenziale, gli importi da accantonare in applicazione degli artt. 33 e 34 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 riferenti a ciascun Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in conti individuali intestati ai singoli soci della Cassa stessa.

4) Scopo della Cassa aziendale di previdenza è garantire all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, interessato dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui lo 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 e la sua convertibilità nel corrispondente valore capitale, alle condizioni previste dallo Statuto e/o dal Regolamento della Cassa.

In caso di morte del Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 iscritta a quella concernente i 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 Emotional Manager, Coach e/o Counselor,.

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 soci in attività stabilite dall'Organismo amministratore, accreditando nei conti individuali stessi, per la quota di pertinenza di ciascun Emotional Manager, Coach e/o Counselor, i proventi derivanti da tali impieghi.

In questo caso al momento in cui l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, lasceranno il servizio per quiescenza, avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 4), la Cassa utilizzerà le

## C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

somme disponibili a tale data nel conto individuale dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà lasciato il servizio.

Lo Statuto e/o il Regolamento della Cassa potranno prevedere che l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, possano 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, soci dipendenti, in altre parole, 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 gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, di quelle Imprese presso le quali fosse impossibile la costituzione di una Cassa aziendale di previdenza potrà 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 in servizio presso la medesima Impresa e per quelli assunti o nominati in seguito dalla stessa.

L'uscita dalla Cassa interaziendale, che dovrà riguardare tutti gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 stessi dipendono.

11) la costituzione della Cassa di previdenza sarà costituita pariteticamente dalle parti sociali che sottoscrivono il presente contratto.

12) Nell'ambito di ciascun'Impresa si costituirà un gruppo con il quale l'Impresa stessa concorderà i dettagli, gli strumenti operativi e i modi di applicazione delle disposizioni contenute nel presente allegato.

### ALLEGATO 5 - Festività soppresse

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 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, l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, avrà diritto soltanto alle giornate corrispondenti, ai giorni già festivi

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

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 sarà corrisposta un'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.

Si conviene che il lavoratore dipendente avrà facoltà di aderire secondo le norme di legge vigenti, specificatamente per quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 252 del 5/12/2005 dalla legge 296/2006 ed eventuali successive modificazioni.

**ALLEGATO 6 - Regolamento della Commissione paritetica.**

**Art. 1**

La Commissione paritetica prevista dall'art. 43 è composta da 4 Membri designati dalle parti che sottoscrivono il presente contratto.

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

**Art. 2.**

La Commissione si riunisce su domanda di una delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto, il 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'Acai .

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 sarà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà essere se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nomi 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 7 - Accordo per l'assistenza sanitaria ei delle imprese assicuratrici**

Il giorno 29/11/2012 in Roma

**tra**  
**ACAI, CONAPI, AEM**  
**E**  
**UGL TERZIARIO**

**Art. 1**

L'Accordo trova applicazione anche durante il periodo di aspettativa previsto dall'art. 12 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 periodo di malattia.

L'Accordo si applica, inoltre, agli ex già alle dipendenze di un'Impresa di assicurazione la quale, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, abbia diritto a pensione del regime obbligatorio applicabile alle delle imprese, con esclusione degli ex pensionati che abbiano in atto un rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi.

Con riferimento a tal 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 l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor 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 che avessero ottenuto l'incarico ivi previsto prima del 15.12.94 - continua a non essere applicabile a questi anche in caso di rinnovo, senza soluzione di continuità, dell'originario incarico.

#### **Art. 2.**

Ai 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 in servizio, dell'Impresa dalla quale l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor dipende, e per gli ex pensionati, dell'Impresa presso la quale lo stesso pensionato prestava servizio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per quiescenza.

#### **Art. 3.**

Ai 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 l'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, ha diritto alle detrazioni di imposta a norma dell'art. 12 del DPR 22.12.86 n. 917 e successive modificazioni e integrazioni.

È riconosciuto altresì il rimborso delle spese sostenute per:

a) il coniuge dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, anche se non a carico purché lo stesso sia convivente e non goda di un reddito annuo lordo superiore a Euro 31.000,00. 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).

Con lo stesso criterio il limite suddetto sarà rivalutato negli anni successivi;

b) i figli dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 sono fatti i rimborsi.

#### **Art. 4.**

In caso di convivenza more uxorio dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, sempreché non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale, allo stesso viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per prestazioni sanitarie rese a favore del convivente, alle condizioni indicate ai successivi commi.

## C.C.N.L. ACAI-CONAPI-AEM-UGL

La convivenza more uxorio, che deve essere tale per cui possa considerarsi costituita una famiglia di fatto, va comprovata da documentazione ufficiale.

Inoltre, gli Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 nei modi di cui al presente Accordo le spese concernenti e le prestazioni previste dall'Accordo stesso.

Il rimborso spetta soltanto nel caso in cui il convivente non abbia 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, in servizio o dell'ex Emotional Manager, Coach e/o Counselor, pensionato continuano ad aver diritto all'assistenza sanitaria di cui al presente accordo il coniuge dello stesso deceduto, che non contragga nuovo matrimonio, e i figli del 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, che abbiano diritto a pensione indiretta o di reversibilità 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 90,00 euro giornaliere);

##### **B. PARTO:**

1) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di 280,00 euro giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di 1.300,00 euro;

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, all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 6.000,00 euro quando il numero delle persone costituenti il nucleo familiare che hanno titolo per l'assistenza di cui al presente Accordo è di 1, di euro 6.000,00 quando detto numero è di 2, di 8.000,00 euro quando detto numero è di 3 e di 9.000,00 euro 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 euro 2.400,00 aumentato di euro 2.000,00 per ciascuno dei 2 primi carichi familiari e di ulteriori euro 300,00 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 sarà 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 euro 2.300,00 aumentati di euro 1.000,00 per ciascuno dei 2 primi carichi familiari e di ulteriori euro 350,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

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

4) Corresponsione di un'indennità giornaliera di assistenza di euro 80,00 per un periodo massimo di 6 mesi (anche frazionata). Tale indennità è introdotta in via sperimentale, per le sole malattie oncologiche, previa dichiarazione del medico curante attestante lo stato avanzato della malattia e la necessità dell'assistenza infermieristica.

*Nota a verbale.*

Con riferimento al punto 4), le parti si dichiarano disponibili 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 s'incontreranno per l'esame della relazione e le conseguenti determinazioni.

#### **Art. 7.**

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese concernenti:

- 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 idroponiche 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 idroponiche e le prestazioni di riabilitazione e protesiche (tranne la montatura e le lenti di occhiali) e i ricoveri o interventi chirurgici ambulatoriali devono essere prescritti dal medico.

**Art. 10.**

Gli aventi diritto all'assistenza di cui al presente Accordo devono 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 dell'Emotional Manager, Coach e/o Counselor 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.

**Art. 11.**

La documentazione delle spese deve essere intestata all'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, assistito o al familiare.

**Art. 12.**

L'Emotional Manager, Coach e/o Counselor, 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 29.12.2012.

**ALLEGATO 1 - plafonds di rimborso diagnostica**

Si considerano riconoscibili le spese per la diagnostica di valore non superiore al 10% di quelle previste dalla sanità pubblica. Le Parti concordano che la Commissione mista di cui alla nota a verbale in calce all'art. 6 avrà anche il compito di stilare una lista delle spese per la diagnostica riconoscibili avvalendosi della collaborazione di qualche specialista qualificato, una verifica la congruità delle spese relative alla diagnostica, delle terapie e della tecnica in generale, si dovesse considerare necessario prendere in considerazione in sostituzione o in aggiunta.