

ANAS S.p.A.
Roma - Via Monzambano 10

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE
DIRIGENTE**

Stipulato in data 16 aprile 2003

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

C.C.N.L. Dirigenti ANAS S.p.A.

tra

La Direzione Aziendale rappresentata dall'Amministratore Ing. Vincenzo Pozzi e dal Consigliere Prof. Alberto Brandani.

e la FNDAI - FEDERMANAGER

Si è stipulato il presente C.C.N.L. contratto collettivo nazionale di lavoro da valere su tutto il territorio nazionale per il personale Dirigente dell'ANAS S.p.A.

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIRIGENTI DELL' ANAS S.p.A.

- Art. 1** Ambito di applicazione del contratto
- Art. 2** Inizio del rapporto di lavoro
- Art. 3** Minimo contrattuale
- Art. 4** Anzianità di servizio
- Art. 5** Indennità di funzione
- Art. 6** Super minimo individuale
- Art. 7** Tredicesima
- Art. 8** Ferie
- Art. 9** Aspettativa
- Art. 10** Formazione - Aggiornamento culturale professionale
- Art. 11** Attività compatibili
- Art. 12** Trasferte e missioni
- Art. 13** Trasferimento del dirigente
- Art. 14** Trattamento di malattia
- Art. 15** Congedi parentali
- Art. 16** Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - copertura assicurativa
- Art. 17** Responsabilità civile, penale ed amministrativa derivanti le attività di servizio
- Art. 18** Mutamento di posizione
- Art. 19** Collegio arbitrale
- Art. 20** Controversie
- Art. 21** Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 22** Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro
- Art. 23** Preavviso
- Art. 24** Indennità in caso di morte
- Art. 25** Quote sindacali
- Art. 26** Disposizioni generali e condizioni di miglior favore
- Art. 27** Decorrenza e durata
- Art. 28** Disposizioni transitorie

Interpretazione autentica

Art. 1

(Ambito di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto si applica a livello nazionale ai dirigenti dell'ANAS S.p.A..
2. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod. civ. e che ricoprono nell'Azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

Art. 2

(Inizio del rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti è regolato, sulla base del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da contratti individuali aventi forma scritta da stipulare al momento dell'assunzione o dell'acquisizione della qualifica di dirigente. Nei contratti devono essere indicati i compiti e il trattamento economico.
2. Alla dirigenza si può accedere sia dall'interno che dall'esterno. L'assunzione o la nomina devono risultare da atto scritto.
3. Il contratto individuale di lavoro potrà altresì prevedere, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione, un periodo di prova non superiore a sei mesi.

Art. 3

(Minimo contrattuale)

1. Il minimo contrattuale mensile base dei dirigenti, comprensivo dell'indennità integrativa speciale, pari a 3.418,95 euro è incrementato di 250 euro complessivi, di cui 130 euro da corrispondersi con decorrenza 1° gennaio 2003, ed ulteriori 120 euro con decorrenza 1° settembre 2003. Pertanto, il minimo contrattuale retributivo viene fissato in 3.548,95 euro dal 1° gennaio 2003 ed in 3.668,95 euro dal 1° settembre 2003, al lordo delle trattenute previdenziali, assistenziali e fiscali.
2. Viene corrisposta, altresì, un'indennità "una tantum" a titolo di arretrati per il 2002, pari a 1256 euro, che sarà erogata con lo stipendio di maggio 2003.
3. Fermo restando quando disposto al successivo art.6, in considerazione della elevata professionalità richiesta, connessa alla posizione di dirigente dell'Azienda, rapportata all'alta specializzazione della attività svolta, l'azienda corrisponderà al personale dirigente un assegno integrativo del minimo contrattuale mensile pari ad 1/12 di una mensilità corrente, importo che potrà essere corrisposto in soluzione unica, utile ai fini della previdenza e della quiescenza.

Art. 4
(Anzianità di servizio)

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio nella qualifica di dirigente e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, al dirigente viene corrisposto un aumento retributivo mensile pari a 129,12 euro.
2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si computa pro rata in relazione ai mesi di servizio prestato considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.
3. All'atto della nomina a dirigente e per coloro i quali siano stati già nominati tali, è conservata ed è inassorbibile la retribuzione individuale di anzianità e l'esperienza professionale in godimento.

Art. 5
(Indennità di funzione)

1. Al dirigente compete un'indennità di funzione mensile correlata alla posizione occupata ed all'entità delle responsabilità attribuitagli.
2. In relazione alla struttura dell'azienda tale indennità è quantificata annualmente per ciascun livello di servizio nei seguenti limiti:
 - - Funzione di direzione in area centrale e Capi Compartimento da 32.538 a 46.481,13 (EURO);
 - Funzione di direzione in area regionale, in uffici speciali
o sezioni staccate da 18.077 a 32.536,79 (EURO)
 - - Funzione di staff in area centrale o territoriale da 9.296,23 a 18.076 (EURO)
- La società applica un sistema di incentivazione premiante nei confronti dei dirigenti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 del presente articolo, differenziando il corrispettivo dell'indennità di funzione nell'ambito delle stesse fasce.
3. Nel caso di assegnazione a diverso incarico del dirigente resta ferma, ove risulti di maggiore entità, l'indennità di funzione percepita in relazione alla precedente assegnazione.
4. Il corrispettivo previsto dal presente articolo è soggetto al contributo previdenziale di legge.

Art.6
(Super minimo individuale)

1. Al dirigente sarà corrisposto un super minimo individuale il cui importo verrà determinato in funzione dell'autonoma valutazione dell'Azienda circa il peso della responsabilità organizzativa assegnata, confrontata anche con il mercato del lavoro esterno, il livello di prestazione raggiunto, ed il livello di competenza ed esperienza professionale posseduto.
2. Il corrispettivo previsto dal presente articolo è soggetto al contributo previdenziale di legge.

Art. 7
(Tredicesima)

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta al dirigente una tredicesima mensilità commisurata ad una mensilità corrente.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, la tredicesima mensilità verrà corrisposta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.
Il corrispettivo del presente articolo è soggetto al contributo previdenziale e assistenziale di legge.

Art.8
(Ferie)

1. A partire dal 1° gennaio 1998, al dirigente spetta, per ogni anno di servizio, un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di 35 giorni.
Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.
2. In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato.
3. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente queste ultime non risultino comunque fruite, in tutto o in parte, entro il 1 semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una retribuzione sostitutiva della stessa da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno.
4. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico della società.
5. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
6. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
7. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.
8. Ai dirigenti invalidi per lavoro nonché ai dirigenti mutilati ed invalidi di guerra e categorie equiparate spetta, fino ad un massimo di giorni 15, un periodo retribuito di assenza per cure termali

Art. 9
(Aspettativa)

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.

2. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.

3. I dirigenti che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni di amministratore pubblico possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa per tutta la durata del loro mandato.

4. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali, nonché, quelle di amministratore dell'azienda o di Società controllate dall'azienda nonché, ancora, di dirigente di una di queste ultime.

Art. 10

(Formazione - Aggiornamento culturale - professionale)

1. La società allo scopo di promuovere un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni dirigenziali, attesa la struttura e la natura dell'attività svolta, avvierà interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate all'interessato.

2. La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata con il dirigente interessato.

Art. 11

(Attività compatibili)

Il dirigente potrà svolgere, previa autorizzazione, qualunque attività professionale purché non sia in contrasto e/o in concorrenza con gli interessi dell'Azienda.

Art. 12

(Missioni e Trasferte)

1. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 8 ore e non superiori a due settimane, è dovuto un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari al 2% del minimo mensile contrattuale base per ogni giorno di trasferta.

2. In caso di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, salvo diversi accordi, verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

3. Gli importi erogati per titolo di spese non documentabili, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto.

Art. 13

(Trasferimento del dirigente)

1. Il dirigente può essere trasferito da una sede all'altra di lavoro per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive della società.
2. Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi 3, o mesi 5 quando il dirigente abbia familiari conviventi.
3. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché un'indennità una tantum pari a 4 mensilità di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia e 3 mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia.
4. Ai dirigenti trasferiti su iniziativa dell'Azienda presso una sede diversa da quella di residenza è assegnato all'atto del trasferimento un alloggio di servizio idoneo a sopperire alle esigenze del dirigente e della propria famiglia.
5. Qualora non fossero disponibili gli alloggi di servizio per i dirigenti, l'Azienda provvede a reperire sul mercato un'abitazione con caratteristiche nei limiti della normalità.
6. Il dirigente che procede alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione di trasferimento, ha diritto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
7. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.
8. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano alla società di rispettare i termini di preavviso di cui al 2 comma, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.
9. Per la durata del presente contratto il trasferimento del dirigente può essere disposto dall'ANAS anche in deroga ai limiti d'età previsti dal contratto collettivo dei dirigenti d'azienda.

Art. 14

(Trattamento di malattia)

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non dipendenti da causa di servizio l'Azienda conserverà al dirigente il posto per un periodo di 12 mesi durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta la retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.

3. Nel computo del periodo di dodici mesi e degli eventuali ulteriori sei mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali quelle oncologiche, leucemiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, sindrome da immunodeficienza acquisita e le patologie assimilabili. In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino al limite massimo di 36 mesi.

4. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Se scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 15

(Congedi parentali)

1. Per quanto riguarda le assenze dal lavoro per maternità trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge 1204/71 ed alla legge 8/3/2000 n°53, salve comunque le previsioni contrattuali stabilite per il personale non dirigente dell'Azienda.

Art.16

(Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - copertura assicurativa)

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata un'invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

2. L'Azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

- a- in aggiunta del normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b- in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- c- in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:

- **infortunio sul lavoro**, l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sulle Assicurazioni contro gli infortuni e le malattie professionali;

- **professionale** la malattia, che sia connessa con l'esercizio della funzione dirigenziale;

- **retribuzioni**, il coacervo delle competenze di cui agli articoli 3, 4 e 5.

4. L'Azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari a 51.645,69 euro quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a 72.303,97 euro quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo relativo al premio con l'importo di 92,97 euro annuo che saranno trattenute sulla retribuzione secondo apposite modalità stabilite dall'Azienda.

Art. 17

(Responsabilità civile, penale ed amministrativa derivanti dalle attività di servizio)

(Patrocinio legale e peritale del dirigente)

1. L'Azienda provvederà a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, a proprio carico, il dirigente in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.
2. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al punto 1, l'ANAS assume a proprio carico le eventuali spese del dirigente.
3. In tutti i casi in cui nei confronti di un dirigente si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità dinanzi al giudice ordinario o amministrativo per fatti o atti connessi all'espletamento dei compiti d'istituto, l'interessato dovrà darne immediata comunicazione all'Ufficio di appartenenza.
4. L'Azienda, qualora non sia parte lesa e non siano accertati elementi di dolo o colpa grave, su richiesta del dirigente, curerà la difesa del dirigente stesso o tramite proprio legale ovvero consentirà che il dirigente scelga un legale di fiducia e un perito di parte se necessario. In detto secondo caso il legale e il perito prescelti dal dirigente saranno preventivamente indicato all'Azienda e questi ultimi si uniformeranno, quanto alla richiesta di rimborso ai criteri ed ai principi fissati per la determinazione dei compensi dei legali dell'azienda stessa.
5. Le garanzie suddette si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del predetto rapporto.

Art. 18

(Mutamento di posizione)

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività disposta dalla società sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro,

avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento aumentata di 3 mensilità.

Art. 19

(Collegio arbitrale)

1. E' istituito presso la sede centrale dell'Azienda un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi, a richiesta dei dirigenti, sui ricorsi che gli siano sottoposti nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 21 del presente contratto.

2. Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, è rinnovabile e si compone di tre membri, di cui uno designato dall'ANAS S.p.A., uno dalla controparte, sostituibile di volta in volta, ed uno con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le parti. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata tra l'ANAS S.p.A. e la controparte, in mancanza di ciò, sarà designato su richiesta delle parti dal Presidente del Tribunale di Roma.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri, sopra citati, per la scelta di quest'ultimo.

4. Le funzioni di segreteria saranno svolte previo diretto accordo, a cura o dell'ANAS S.p.A. o della controparte.

5. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R., della parte sindacale firmataria del presente contratto che trasmetterà al Collegio il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 21 del presente contratto.

6. Copie dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmesse contemporaneamente a cura della parte sindacale firmataria del presente contratto all'ANAS S.p.A..

7. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'ANAS S.p.A.

8. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare il tentativo di conciliazione.

9. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della riunione di cui al precedente punto 7, fatta salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino a un massimo di 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

10. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo nonché quello di cui all'art. 21 punto 4.

11. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento non è giustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente a carico dell'azienda, il pagamento di una indennità supplementare graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo pari all'indennità spettante per il preavviso maggiorata dell'importo equivalente a tre mensilità;
- un massimo pari al corrispettivo di 24 mensilità.

12. Nel caso di dimissioni per giusta causa l'indennità di cui al precedente punto 11 viene in ogni caso ridotta di 4 mensilità;

13. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente interessato, ove questa risulti compresa fra i 51 ed i 61 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità in corrispondenza del 56° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 57° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 58° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 53° e 59° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 52° e 60° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 51° e 61° anno compiuto;

14. Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa. Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

15. L'indennità supplementare di cui al punto 11 è automaticamente maggiorata di 20 mensilità nel caso il dirigente non abbia maturato il minimo pensionabile.

Art. 20

(Controversie)

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali in singoli casi e che non abbiano trovata diretta definizione tra l'ANAS S.p.A. ed il dirigente saranno demandate ai fini della loro soluzione all'esame dell'azienda e dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata, dall'Organizzazione Sindacale. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle parti.

Art. 21

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'ANAS S.p.A., quest'ultimo è tenuto a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione scritta del recesso, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 20, fatta salva la possibilità di ricorrere al Giudice ordinario. Ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento sono richiamati i criteri in vigore per le altre categorie di dipendenti.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato, a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento ovvero dalla data di comunicazione delle dimissioni per giusta causa.

Art. 22

(Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro)

1. Al dirigente che intenda risolvere il rapporto di lavoro avendo raggiunto il massimo dell'anzianità contributiva, verrà corrisposto, quale incentivo all'esodo, un importo pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.
2. Al dirigente che intenda risolvere il rapporto di lavoro non avendo raggiunto il massimo dell'anzianità contributiva, verrà corrisposto, quale incentivo all'esodo, un importo commisurato all'anzianità contributiva maturata.

Art. 23

(Preavviso)

1. Il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dall'ANAS S.p.A. senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
 - a- mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
 - b- un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.
2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.
3. Il dirigente dimissionario deve dare all'azienda un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.
4. In caso di inosservanza dei termini suddetti, sarà dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, un'indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

5. E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. L'indennità sostitutiva del preavviso determinata nell'importo in base agli artt. 3, 4, 5, 6 e 7 è pensionabile e soggetta ai contributi previdenziali ed assistenziali.

7. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

8. Agli effetti di cui alla lett. b) del 1 comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Art. 24

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte del dirigente, l'ANAS S.p.A. corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso. Ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 25

(Quote sindacali)

1.L'ANAS S.p.A. effettua, a titolo gratuito, le trattenute delle quote sindacali dei dirigenti per conto dei Sindacati interessati in base a delega rilasciata dal dirigente.

2.La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale Nazionale dei dirigenti stipulanti il presente CCNL.

3.I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la trattenuta di una quota sulla retribuzione fissa mensile per il pagamento dei contributi sindacali.

4.La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'azienda a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata ed ha effetto dal secondo mese successivo a quello del rilascio.

5.Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del precedente punto 3 inoltrando la relativa comunicazione all'ANAS S.p.A. e alla organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal secondo mese successivo a quello della presentazione della stessa.

6.La delega e la eventuale revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali. Di conseguenza le medesime devono essere singole e non cumulative.

7.L'Azienda, entro il giorno cinque di ogni mese effettua il versamento delle somme trattenute per 'contributi sindacali' sulla retribuzione del mese precedente alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, secondo le modalità dalle stesse indicate.

8.Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non può darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

9. L'Azienda è tenuto nei confronti dei terzi alla segretezza sui nominativi dei dirigenti deleganti e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

10.Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo

Art. 26

(Disposizioni generali e condizioni di miglior favore)

1.Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono, in quanto compatibili con la figura del dirigente, le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per i dipendenti non dirigenti dell'Azienda.

2.Le condizioni eventualmente stabilite da accordi individuali più favorevoli, si intendono mantenute "ad personam".

Art. 27

(Decorrenza e durata)

1.Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti, il presente contratto ha decorrenza dal 1 gennaio 2002 e rimarrà in vigore fino al 31 dicembre 2003.

2.Dalla scadenza fino al rinnovo della contrattazione collettiva continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali.

3.In caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata almeno 2 mesi prima della scadenza sopra indicata, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

4.Per tutto quanto non diversamente disposto dal presente contratto si applicano le previsioni di cui al protocollo sul costo del lavoro del 23.07 1993 con particolare riguardo all'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 28

(Disposizioni transitorie)

1.Per le future necessità di personale dirigente l'Azienda si avvarrà in via prioritaria delle risorse interne appartenenti all'area quadri delle quali favorirà la crescita professionale.

2. Entro sei mesi dalla stipula, le Parti firmatarie del presente Contratto si incontreranno per una verifica sull'applicazione di quanto sopra previsto.

Interpretazione autentica

**Le parti stipulanti il presente CCNL concordano che:
la “mensilità aggiuntiva” prevista dall’art. 3, comma 3, del CCNL stipulato il 15/5/1996, e dall’art. 3, comma 2, del CCNL stipulato il 14/1/1999, nonché “l’assegno integrativo” di cui all’art. 3, comma 2, del CCNL stipulato il 29/11/2000, corrispondenti all’istituto contrattuale previsto dall’art.3, comma 3, del presente CCNL, sono stati - e continuano ad essere- assoggettati al regime previdenziale, al pari degli altri istituti facenti parte della retribuzione fissa e continuativa.**

Per l’ANAS S.p.A.

Per la FEDERMANAGER

Allegato 1

VERBALE DI ACCORDO

Addì.....

Tra

Anas S.p.A.

e

La Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali (FNDAI – FEDERMANAGER)

Si conviene quanto segue:

Gli accordi 3/5/2000 tra Fndai – Federmanager e Confindustria di assistenza sanitaria integrativa (Fasi) eventualmente come modificati dalle stesse parti nel periodo di vigenza del presente accordo si applicano ai dirigenti dell'ANAS S.p.A..

ANAS S.p.A.

FEDERAZIONE NAZIONALE
DIRIGENTI AZIENDE IND.LI
FNDAI - FEDERMANAGER

Allegato 2

VERBALE DI ACCORDO

Addi.....

Tra

Anas S.p.A.

e

La Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali (FNDAI – FEDERMANAGER)

Si conviene quanto segue:

Allo stesso personale dirigente è attribuita un indennità forfetaria mensile di 130,00 euro in sostituzione dei buoni pasto.

Ai dirigenti ai quali è specificatamente richiesta per iscritto la reperibilità per l'intera giornata, anche solo telefonica, e pertanto dotati dell'apparecchio cellulare di servizio, viene corrisposta una specifica indennità mensile pari al 5% del minimo contrattuale.

Le suddette indennità andranno ad integrare l'ammontare dell'indennità di funzione di cui all'art.5 del CCNL

ANAS S.p.A.

FEDERAZIONE NAZIONALE
DIRIGENTI AZIENDE IND.LI
FNDAI - FEDERMANAGER