



**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DI ENAV S.p.A.**

INDICE

Contratto Collettivo di Lavoro per i Dirigenti di Enav S.p.A.	pag. 7
Preambolo al CCNL dei Dirigenti di Enav S.p.A.	pag. 9

Parte Prima - Costituzione del rapporto

Art. 1 - Qualifica	pag. 11
Art. 2 - Istituzione del rapporto	pag. 11

Parte Seconda – Elementi della retribuzione

Art. 3 - Struttura della retribuzione	pag. 13
Art. 4 - Minimo contrattuale	pag. 14
Art. 5 - Superminimo professionale.	pag. 14
Art. 6 - Aumenti di superminimo professionale e anzianità	pag. 15
Art. 7 - Premio di risultato individuale	pag. 16

Parte Terza – Svolgimento del rapporto

Art. 8 - Ferie	pag. 19
Art. 9 - Aspettativa	pag. 20

Art. 10 - Interventi di formazione – Aggiornamento culturale – professionale	pag. 21
Art. 11 - Trasferte e servizi fuori sede	pag. 22
Art. 12 - Trattamento di malattia e di maternità	pag. 24
Art. 13 - Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – Copertura Assicurativa	pag. 25
Art. 14 - Trasferimento di proprietà dell’Azienda	pag. 30
Art. 15 - Trasferimento del dirigente	pag. 31
Art. 16 - Responsabilità civile, penale e amministrativa connessa alla prestazione ed assistenza legale	pag. 34
Art. 17 - Mutamento di posizione	pag. 37

Parte Quarta - Tutele assistenziali e previdenziali

Art. 18 - Previdenza integrativa	pag. 39
Art. 19 - Assistenza sanitaria a carattere integrativo	pag. 40

Parte Quinta - Tutele sindacali del rapporto

Art. 20 - Collegio arbitrale	pag. 41
Art. 21 - Informazione e consultazione dei dirigenti	pag. 46
Art. 22 - Controversie	pag. 48
Art. 23 - Comitato Bilaterale Permanente	pag. 49

Parte Sesta - Risoluzione del rapporto

Art. 24 - Risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 51
Art. 25 - Preavviso	pag. 52
Art. 26 - Trattamento di fine rapporto	pag. 54
Art. 27 - Indennità in caso di morte	pag. 55

Parte Settima - Disposizioni generali

Art. 28 - Disposizioni generali e condizioni di miglior favore	pag. 57
Art. 29 - Contributi sindacali	pag. 57
Art. 30 - Decorrenza e durata	pag. 58

Allegati

.....
.....

Addi, 21 Luglio 2014 in Roma

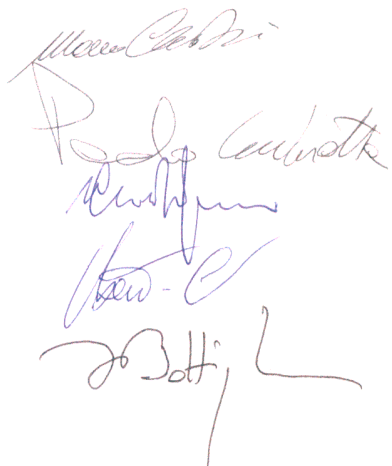
TRA

ENAV S.p.A., nelle persone dell'Amministratore Unico Massimo Garbini, del Direttore Generale Massimo Bellizzi e di Umberto Musetti

e

l'Associazione Sindacale Dirigenti ENAV (ASDE), aderente a Federmanager (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali), rappresentata da Corrado Fantini, Loredana Bottiglieri e Paolo Nasetti, assistiti da Federmanager rappresentata dal Direttore Generale Mario Cardoni e Paolo Cucinotta;

è stato sottoscritto il presente contratto collettivo di lavoro per il personale dirigente di ENAV S.p.A.



PREAMBOLO AL CCNL DEI DIRIGENTI DI ENAV S.p.A.

ENAV S.p.A. e ASDE confermano la volontà di voler consolidare un modello di relazioni industriali adeguato alle necessità specifiche della realtà dirigenziale e, quindi, utile ad evidenziare la condivisa valenza strategica che ricopre il ruolo manageriale quale driver di un'organizzazione attenta ai valori etici e alla responsabilità sociale dell'impresa.

ENAV S.p.A. e ASDE confermano la valenza di affermare modelli gestionali e retributivi che, collegando armonicamente le attribuzioni dirigenziali ai risultati aziendali, supportino la modernizzazione dell'impresa, rendendola sempre più efficace, efficiente e competitiva a livello nazionale e internazionale.

In tale spirito, le Parti concordano nell'istituire un Comitato Bilaterale Permanente che avrà il compito di valutare, supportare e sviluppare in maniera efficace e condivisa il livello di presenza e di funzionamento di forme retributive variabili collegate a parametri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali, qualitativi e quantitativi, comunque, misurabili.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1

Qualifica

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile 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 e dei fini istituzionali dell'impresa.

Art. 2

Istituzione del rapporto

1. La qualifica di Dirigente è attribuita, per iscritto, dall'Azienda con una comunicazione nella quale sono indicate le funzioni attribuite, il trattamento economico contrattualmente previsto e le eventuali condizioni di miglior favore applicate.
2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

PARTE SECONDA

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 3

Struttura della retribuzione

1. Il trattamento economico del dirigente viene convenuto tra azienda e dirigente stesso e, fatto salvo quanto previsto all'art. 7, non potrà essere inferiore al trattamento economico minimo previsto dagli artt. 4 e 5.
2. La retribuzione del dirigente di ENAV S.p.A. si compone di una parte fissa e di una parte variabile.
3. La retribuzione fissa (Retribuzione fissa Annuia Lorda – RAL) viene corrisposta in tredici mensilità e si compone delle seguenti voci:
 - a. minimo contrattuale
 - b. superminimo professionale
 - c. aumenti di anzianità, ove previsti in applicazione del successivo art. 6.
4. Ai fini e per gli effetti di cui al presente CCNL, l'importo della retribuzione giornaliera di ciascun dirigente è pari ad 1/26 (un ventiseiesimo) della retribuzione mensile fissa di rispettiva spettanza.
5. La retribuzione variabile è costituita dal premio di risultato individuale di cui al successivo art.7.

Art. 4

Minimo contrattuale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2004 sono inclusi nel minimo contrattuale gli importi della cessata Indennità Integrativa Speciale, di cui all' art 6, comma 1, lett. C, del CCNL 1998 - 2001.
2. Il conglobamento dell'Indennità Integrativa Speciale non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'articolo 2, commi 9 e 10, della Legge 8 agosto 1995, n°335.
3. Il minimo contrattuale mensile è stabilito in €4.480,00 (quattromilaquattrocentottanta/00).

Art. 5

Superminimo professionale

1. Il superminimo professionale è mensilmente corrisposto secondo gli elementi e gli importi di cui appresso:
 - a. un elemento, di pari importo per tutti i dirigenti, che è stabilito in €3.122,00 (tremilacentoventidue/00);
 - b. un eventuale elemento individuale, attribuito dall'Azienda in base al peso della funzione/posizione assegnata.

Art. 6

Aumenti di superminimo professionale e anzianità

1. In via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25.11.2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (fino al 31 dicembre 2013), al dirigente già in servizio con tale qualifica alla data del 20 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dodici aumenti, continueranno ad essere corrisposti i seguenti importi mensili lordi in cifra fissa al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso:
 - €129,11 (centoventinove/11) a titolo di aumento di superminimo professionale;
 - €136,34 (centotrentasei/34) a titolo di aumento di anzianità.
2. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

Art. 7

Premio di risultato individuale

1. Con effetto dal 1[^] gennaio 2014, ad ogni dirigente viene annualmente corrisposto, a consuntivo, un premio di risultato individuale commisurato alla retribuzione fissa annua lorda (RAL) a ciascuno spettante alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.
2. L'importo massimo del premio è pari al 13%, al 15% o al 19% della RAL. L'erogazione del premio di risultato individuale è correlata agli obiettivi collettivi societari e a quelli individuali che, annualmente, saranno assegnati ai dirigenti con riferimento a quanto previsto dal successivo art. 21 comma 8.
3. La struttura del premio di risultato individuale è articolata secondo quanto previsto al successivo comma 4. La percentuale applicata, unitamente agli obiettivi individuali relativi all'anno di riferimento, saranno comunicati al dirigente entro il mese di febbraio di ciascun anno.
4. Il Premio di risultato individuale è così composto:
 - a. La quota relativa alla produttività aziendale è pari al 30% (trenta per cento) del premio di risultato individuale. Tale quota verrà erogata al dirigente in presenza di un effettivo incremento della produttività ENAV, misurata con riferimento alla componente aziendale dell'indicatore di efficienza economica definito dalla normativa comunitaria in materia di prestazioni degli air navigations service provider (ex Regg. CE n.691/2010 e n.390/2013, All. I, parte 2, par.

4.1 e successive modificazioni), e verrà corrisposta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento;

b. La quota relativa al premio di risultato individuale, è pari al 70% (settanta per cento) e verrà riconosciuta sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali (MBO) che saranno assegnati, a tutti i dirigenti, entro il mese di febbraio di ciascun anno. Gli obiettivi individuali saranno definiti in relazione alla specificità della funzione/posizione a ciascuno attribuita e con riguardo alla peculiare missione aziendale. Gli obiettivi devono essere misurabili, concretamente realizzabili, omogenei e coerenti con il ruolo e la responsabilità affidata, tempo per tempo, a ciascun dirigente. L'importo spettante per tale quota del premio di risultato individuale verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

5. Qualora, a seguito di provvedimento dispositivo, il dirigente venga chiamato a ricoprire un nuovo incarico, gli obiettivi individuali e la percentuale di RAL applicata ai fini del calcolo del premio saranno ridefiniti in relazione alla specificità della nuova funzione/posizione attribuita e saranno comunicati al dirigente entro due mesi dalla decorrenza del nuovo incarico.

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 8

Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a 35 giorni, con l'esclusione dei dirigenti che, avendone maturato il diritto ai sensi del CCNL 1998/2001 alla data del 31/12/2003, continueranno ad usufruire di giorni 38 di ferie per anno. Nella durata delle ferie come sopra definita, sono incluse le giornate di cui alla legge 23 dicembre 1977, n. 937.
2. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno esclusi le domeniche, i giorni feriali non lavorativi e quelli festivi infrasettimanali.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente, il periodo eccedente le quattro settimane di cui al precedente comma 1, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il termine massimo previsto, verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari, per ciascun giorno, alla retribuzione fissa giornaliera

percepita dal dirigente da liquidarsi entro il mese successivo alla scadenza del 24° mese.

5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
7. In caso di risoluzione nel corso dell'anno o di nomina in corso d'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati con la qualifica di dirigente.
8. L'assegnazione delle ferie non può avvenire, salvo diverso accordo tra le parti, durante il periodo di preavviso, pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

Art. 9

Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, personali e familiari 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 Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche

elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.

4. I periodi di aspettativa di cui al precedente comma 3 sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.
5. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano quando a favore degli interessati siano previste forme previdenziali ed assistenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione alle attività espletate durante il periodo di aspettativa.

Art. 10

Interventi di formazione – Aggiornamento culturale-professionale

1. Tenuto conto delle peculiari finalità di ENAV S.p.A. e della particolare delicatezza e complessità delle funzioni che i dirigenti sono chiamati a svolgere, appare necessario promuovere un costante aggiornamento manageriale e professionale dei dirigenti, rapportato alla natura e al livello dell'attività da ciascuno svolta. A tal fine l'Azienda avvierà adeguati

interventi formativi, di durata non inferiore a giorni 5 per anno, volti a consolidare ed accrescere i livelli di esperienza e di professionalità, in rapporto alle responsabilità a ciascuno affidate.

2. La partecipazione a corsi, seminari o altre iniziative formative e di aggiornamento proposte dall'Azienda (manageriale, specialistica e linguistica) viene concordata con ciascun dirigente, sulla base di un piano formativo pluriennale.
3. Specifiche iniziative, valutabili ai sensi dei precedenti commi, potranno essere promosse e organizzate dal Comitato Bilaterale Permanente, attraverso progetti sperimentali finanziati da idonee organizzazioni ovvero totalmente o parzialmente organizzati e/o a carico di ENAV S.p.A.

Art. 11

Trasferte e servizi fuori sede

1. A decorrere dal 1^o gennaio 2014, per le trasferte effettuate in Italia e all'estero, di durata pari o superiore ad otto ore giornaliere, il personale dirigente ENAV ha titolo al seguente trattamento:
 - a. rimborso integrale delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti e secondo le modalità definite aziendalmente, dietro presentazione di specifica nota documentata;
 - b. corresponsione di un importo giornaliero di €90,00 per spese non documentabili.

2. Per le trasferte di durata inferiore alle ore otto spetta il rimborso delle sole spese di trasporto e vitto documentate.
3. In casi di trasferta di durata superiore a un mese verranno presi accordi diretti tra azienda e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al primo comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.
4. Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti aziendali o individuali di miglior favore.
5. Nel caso di servizio che debba essere svolto in sedi di lavoro diverse da quella abituale, presso cui viene normalmente prestata la propria attività lavorativa, senza che ciò integri trattamento di trasferta (in quanto al di fuori del comune in cui il dirigente svolge abitualmente la propria attività lavorativa, ma da questo distante meno di 50km), vengono rimborsate unicamente le spese di trasporto e vitto documentate.
6. Nel caso in cui il servizio fuori sede debba essere svolto nelle unità produttive ubicate nell'area metropolitana di Roma (sede centrale di ENAV e tutte le altre sedi nel territorio dei Comuni di Roma, Ciampino e Fiumicino) e nell'area metropolitana di Milano (Linate, Malpensa, Bergamo) e la sede abituale di lavoro rientri in una di tali aree, non vi è titolo ad alcun trattamento di trasferta, fatto salvo il diritto al rimborso delle sole spese di trasporto documentate.

Art. 12

Trattamento di malattia e di maternità

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, al dirigente non in prova l'Azienda conserverà il posto per un periodo massimo di 18 (diciotto) mesi e corrisponderà l'intera retribuzione fissa lorda.
2. Superati i limiti di conservazione del posto indicati al precedente comma 1, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.
3. 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.
4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
5. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'Azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto Previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile fissa.

6. Per il periodo di congedo parentale, fino a sei mesi, l'Azienda corrisponderà al dirigente il 50% della sola retribuzione fissa.
7. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.
8. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi IV, V, VI e VII del Decreto Legislativo 26.3.2001, n.151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della Legge 8 marzo 2000, n.53), l'Azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto Previdenziale.

Art. 13

Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – Copertura assicurativa

1. Nel caso di interruzione dal servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'Azienda conserverà al dirigente il posto fino ad accertata guarigione (o fino a quando non sia stata accertata un'invalidità permanente totale o parziale) con diritto dell'interessato a ricevere la sola retribuzione fissa.

Egual trattamento compete al dirigente non in prova nel caso di interruzione dal 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, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, assicuri:
 - a. in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione, come definita al successivo comma 3, lettera c. Per la liquidazione dell'indennizzo si considera retribuzione quella che l'infortunato ha percepito nei 12 mesi precedenti quello in cui si è verificato l'infortunio. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;
 - 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, come in vigore al 24/7/2000;
 - c. in caso di morte causata dai predetti eventi, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, una somma a favore degli aventi diritto,

pari a cinque annualità della retribuzione, come definita al successivo comma 3, lettera c.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:
 - I. infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sulle assicurazioni contro gli infortuni e le malattie professionali;
 - II. professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;
 - III. retribuzione, il coacervo dei compensi aventi carattere continuativo, ivi compresi il premio di risultato individuale ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata.

4. L'Azienda provvederà, altresì, a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, 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 € 150.000,00 (centocinquantamila/00). La predetta somma sarà pari a € 220.000,00

quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero più figli a carico e/o dal coniuge.

5. A decorrere dal 1^o luglio 2013, il costo del relativo premio è posto a totale carico dell'azienda.
6. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quarto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite tra le stesse parti sottoscrittrici del presente CCNL, che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quarto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

Nota delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che, relativamente all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2 lettera a. e 4 dell'art.13 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento.

Le Parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 4 e 6 dell'art. 13, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori

assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato: 1. dall'INPS o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità; 2. dall'INAIL, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

Le Parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2 lettera c. e 4 dell'art.13, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'art.2122 del codice civile.

Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 4 dell'art.13 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al DPR n.1124/1965, di cui al terzo comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997, in base alla quale l'INAIL indennizza, oltre alle malattie indicate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

Art. 14

Trasferimento di proprietà dell'Azienda

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 c.c., in caso di trasferimento di proprietà dell'Azienda o di un suo ramo, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, e di cessione del pacchetto azionario di controllo della Società, ovvero nel caso di trasferimento o scorporo di attività verso altre Società di ENAV S.p.A., non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti e i trattamenti in essere del dirigente, inclusi quelli collegati alle coperture assicurative previste dal precedente art.13 e quelle relative all'assicurazione sanitaria di cui al successivo art. 19.
2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento aggiuntivo pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Art. 15

Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro, soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Azienda al dirigente con preavviso non inferiore a mesi 3 (tre) ovvero a mesi 4 (quattro) quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico.
3. Al dirigente trasferito per esigenze di servizio viene riconosciuto il seguente trattamento:
 - a. il rimborso delle spese di viaggio e trasloco a cui va incontro per sé, nonché per la propria famiglia, ove si trasferisca anch'essa;
 - b. una indennità una tantum pari a quattro mensilità del minimo contrattuale e del superminimo professionale/elemento base per il dirigente con carichi di famiglia o tre mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia;
 - c. un importo forfettario mensile pari al 50% (cinquanta per cento) del minimo contrattuale e del superminimo professionale/elemento base per un periodo pari a 24 mesi o all'eventuale minor periodo di permanenza nella nuova sede.

In alternativa è data facoltà al dirigente, che trasferisca anche la propria residenza anagrafica, di utilizzare in ogni momento l'indennità di cui si

tratta, nei limiti dell'importo allo stesso ancora spettante, nel canone di locazione dell'alloggio che l'Azienda metterà a sua disposizione.

4. Al dirigente che venga trasferito nella stessa sede di sua ultima provenienza e che coincida anche con la originaria residenza della propria famiglia, viene riconosciuto il seguente trattamento;
 - a. il rimborso delle spese di viaggio e trasloco a cui va incontro per sé e per la propria famiglia ove si trasferisca anch'essa;
 - b. una indennità una tantum pari a quattro mensilità del minimo contrattuale e del superminimo professionale/elemento base.
5. Al dirigente di cui al comma precedente verranno corrisposti i benefici di cui al comma 3 del presente articolo qualora siano trascorsi almeno quattro anni dal trasferimento.
6. Gli importi erogati per i titoli di cui al precedenti commi, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.
7. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'Azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.
8. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.
9. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la

mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad un terzo del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

10. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno di età se uomo o il 50° se donna.
11. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'azienda di rispettare i termini di preavviso di cui al comma 2, il dirigente verrà considerato in trasferta per un periodo massimo di sessanta giorni a datare dal primo giorno di effettiva presenza nella nuova sede di lavoro. Trascorso tale periodo, verrà corrisposto al dirigente il trattamento per trasferimento a lui spettante.

Nota delle Parti

Le parti, in relazione al fatto che alcuni impianti insistono in una medesima area metropolitana, convengono di non considerare come trasferimento, ai fini dei benefici economici previsti nel presente articolo, gli spostamenti che interessano:

- a. *l'area di Roma: tra le strutture aventi sede a Fiumicino, a Ciampino e le altre strutture ENAV S.p.A., centrali e territoriali, ubicate nel territorio comunale di Roma;*

- b. l'area di Milano: per trasferimenti tra le strutture ENAV S.p.A. di Linate e Malpensa e per trasferimenti tra le strutture ENAV S.p.A. di Linate Bergamo.*

Art. 16

Responsabilità civile, penale e amministrativa connessa alla prestazione ed assistenza legale

1. La responsabilità civile verso terzi per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda, che provvede a propria cura e spese attraverso polizze assicurative RCT e RCO.
2. È altresì a carico dell'azienda la responsabilità patrimoniale per fatti compiuti dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. L'azienda provvede a sua cura e spese a stipulare idoneo contratto assicurativo a copertura dei danni da essa subiti in conseguenza dei predetti fatti, nei limiti su esposti, salvo miglorie offerte dal mercato assicurativo con costo a carico del dirigente.
3. Entrambe le coperture di cui ai commi 1 e 2 prevedono la rinuncia alla rivalsa sul dirigente responsabile, nei limiti previsti da tali coperture.
4. Sono a carico dell'azienda le spese legali, per ogni grado di giudizio, che il dirigente dovesse sostenere per procedimenti civili promossi da terzi nei suoi confronti per le fattispecie di cui ai commi precedenti.

5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, il dirigente che abbia tempestivamente comunicato all'Azienda, per iscritto, la sua formale qualità di indagato, ha il diritto di risolvere il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio e di ricevere, oltre al trattamento di fine rapporto, un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. E' in facoltà del dirigente farsi assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'Azienda.
7. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per se giustificato motivo di licenziamento. In caso di privazione della libertà personale il dirigente ha diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi dall'1 al 6 si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
9. Le garanzie e le tutele di cui ai precedenti commi 5, 6 e 7 sono escluse nei casi di dolo e colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. In tali

casi l'azienda conserva piena la facoltà di rivalsa sulle retribuzioni, sulle indennità di fine rapporto ed in ogni altra forma consentita dalla legge.

10. Le coperture assicurative per le responsabilità del dirigente che non sono poste in capo all'azienda dalle clausole del presente contratto collettivo di lavoro nonché per le fattispecie in cui la legge dichiara nulli i contratti di assicurazione stipulati dal datore di lavoro a favore di dirigenti o amministratori ⁽¹⁾ sono a carico del dirigente. L'Azienda è tenuta in ogni caso ad informare per iscritto il dirigente circa la possibilità di accedere ad una polizza assicurativa, individuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL per la copertura dei rischi di cui sopra, indicando le condizioni contrattuali e l'importo del premio. Le Parti sono impegnate ad individuare una polizza assicurativa che includa anche i casi di colpa grave e che copra anche le spese legali a carico del dirigente, in ogni grado di giudizio ed in qualsiasi sede penale, civile, amministrativa o tributaria, per procedimenti promossi in relazione alle responsabilità contemplate nel presente comma.

(1) Vedi legge 24 dicembre 2007 n. 244 art. 3 comma 59

Nota delle Parti

La disciplina contrattuale prevista nel presente articolo con le modifiche ad esso apportate ha effetto dal 1° gennaio 2014.

Art. 17

Mutamento di posizione

Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro sessanta 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.

Nota delle Parti (artt. 14, 15, 16 e 17)

Considerata la particolare e specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa, previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolve il rapporto di lavoro, il trattamento medesimo non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto.

Il preavviso dovuto dal dirigente in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli è di 15 giorni.

PARTE QUARTA

TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Art. 18

Previdenza integrativa

1. Le disposizioni sugli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria PREVINDAI - quali previste dagli accordi sottoscritti tra Federmanager e Confindustria, ai quali si fa rinvio - costituiscono parte integrante del presente contratto.
2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme e le entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.
3. In aggiunta alla contribuzione contrattuale base, l'Azienda verserà, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Fondo di Previdenza Integrativa PREVINDAI, una contribuzione aggiuntiva pari al 3% della retribuzione utile a TFR maturata nella qualifica da dirigente.

E' facoltà del dirigente rinunciare a detta contribuzione aggiuntiva; tale rinuncia non comporta a carico dell'Azienda alcun obbligo di trattamento economico compensativo.

Art. 19

Assistenza sanitaria a carattere integrativo

1. Le disposizioni sull'assistenza integrativa di malattia FASI (Accordo 1.10.2000) e sull'ulteriore assistenza sanitaria integrativa ASSIDAI nell'Opzione massima collettiva - quali previste dagli accordi sottoscritti tra Federmanager e Confindustria, ai quali si fa rinvio - costituiscono parte integrante del presente contratto.
2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.
3. I costi dell'assistenza sanitaria integrativa di malattia FASI e ASSIDAI, a decorrere dal 1° gennaio 2014, sono interamente a carico dell'Azienda.

PARTE QUINTA

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 20

Collegio arbitrale

1. E' istituito, a cura congiunta dell'Azienda e dell'Organizzazione firmataria del presente contratto, apposito Collegio arbitrale chiamato a pronunciarsi sui ricorsi ad esso proposti in materia di controversie tra dirigenti e Azienda in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro e/o a decisioni dell'Azienda legate all'interpretazione ed applicazione di norme contrattuali.
2. Il Collegio che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri, di cui uno designato da ciascuna delle parti stipulanti il presente contratto ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le stesse parti. In caso di mancato accordo sul terzo membro, questo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le parti stipulanti – 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. Salvo diverso accordo, il Collegio ha sede presso l'Azienda.

5. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle parti.
6. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza, a mezzo di raccomandata A.R., su istanza dell'organizzazione sindacale firmataria del presente contratto, che trasmetterà al Collegio il ricorso sottoscritto dal dirigente entro trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
7. Copie dell'istanza e del ricorso, sempre a mezzo raccomandata A.R., debbono essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'organizzazione sindacale di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione Territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'Amministratore Unico dell'Azienda.
8. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è Roma per l'intero territorio nazionale e per tutte le sedi dell'attività dell'Azienda, anche ubicate eventualmente all'estero.
9. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione Territoriale imprenditoriale.
10. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.
11. 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 di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di

ulteriori trenta giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

12. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.
13. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al precedente articolo, nonché quello di cui al comma 4 dell'art. 24.
14. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a carico dell'Azienda, il pagamento di una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:
 - un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
 - un massimo, pari al corrispettivo di venti mesi di preavviso.
15. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- a. 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto;
 - b. 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto;
 - c. 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto;
 - d. 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto;
 - e. 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.
16. Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali soltanto quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno sempre ripartite al 50% fra le parti in causa.
17. Le spese relative agli altri Componenti del Collegio, saranno a carico delle rispettive parti in causa.
18. Le disposizioni di cui al presente articolo, in caso di disdetta del contratto, continuano a produrre i loro effetti dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto.

Dichiarazione delle Parti

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra Azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida

decisione della controversi senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rappresentati ogni opportuna ed utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, Azienda e dirigente, in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche al di fuori, quindi, del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

Le parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rappresentati, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

Art. 21

Informazione e consultazione dei dirigenti

1. L'organizzazione sindacale firmataria del presente contratto, può procedere ad elezioni per la scelta dei propri rappresentanti e tenere riunioni per problemi di carattere sindacale nei locali messi a disposizione dall'Azienda.
2. Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, sono considerati dirigenti sindacali i componenti degli organismi direttivi e rappresentativi dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.
3. Per il riconoscimento degli stessi, l'Organizzazione è tenuta a darne regolare e formale comunicazione all'Azienda anno per anno.
4. Nel rispetto delle competenze reciproche, ed al fine di ricercare ogni possibile contributo per l'organizzazione e l'esercizio dei servizi istituzionali, strumentali e di supporto, l'Azienda assicura all'Organizzazione sindacale dei dirigenti una preventiva ed aggiornata informazione, in particolare sui provvedimenti che riguardano:
 - a. la programmazione annuale e pluriennale ed i relativi piani e programmi di settore;
 - b. l'organizzazione della struttura di produzione dei servizi e la sua articolazione sia centrale che periferica;
 - c. le funzioni ed il ruolo del personale dirigente in rapporto alle modificazioni strutturali ed organizzative.

5. Le parti convengono, inoltre, di dar luogo, con cadenza semestrale, ad appositi incontri per una analisi della situazione e la individuazione di ogni possibile azione comune.
6. L'Azienda si impegna a comunicare nelle sue linee fondamentali all'Organizzazione firmataria del presente contratto un sistema oggettivo e trasparente di valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali che tenga conto della:
 - a. valutazione dell'impatto che i diversi ruoli hanno sulla realizzazione delle strategie e dei risultati aziendali;
 - b. analisi dell'equità retributiva interna;
 - c. analisi della competitività con il mercato esterno, attraverso l'individuazione di mercati/gruppi di aziende che svolgono attività omogenee ad ENAV.
7. Il sistema di valutazione prevede cadenze annuali di aggiornamento della pesatura delle posizioni in funzione della evoluzione della struttura organizzativa e/o delle dinamiche retributive del mercato esterno.
8. L'Azienda si impegna ad un confronto entro il mese di febbraio di ciascun anno relativamente alle politiche sulla dirigenza e, in particolare, ai criteri e alle eventuali modifiche nelle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile con particolare riferimento all'art.7 comma 2 del presente contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'Azienda che possano comportare sostanziali modifiche

dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

Art. 22

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 di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, ovvero in merito alla qualifica dirigenziale, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.
3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di sessanta giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dall'organizzazione sindacale dei dirigenti. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle parti.

Art. 23

Comitato Bilaterale Permanente

1. Con l'obiettivo di rafforzare e di rendere più efficace il dialogo e la collaborazione tra ENAV S.p.A. e ASDE, Associazione rappresentativa della dirigenza aziendale, le Parti firmatarie del presente accordo contrattuale, al fine di promuovere momenti formali per approfondire congiuntamente le politiche di sviluppo strategico e organizzativo dell'Azienda nonché le possibili evoluzioni degli assetti societari, istituiscono il Comitato Bilaterale Permanente.
2. Le materie che saranno oggetto di approfondimento e analisi comune riguarderanno:
 - a. la modalità di sviluppo e diffusione di forme incentivanti di natura retributiva che siano misurabili e collegate a parametri oggettivi e ad obiettivi collettivi dell'Azienda ed individuali;
 - b. l'andamento economico-gestionale aziendale rispetto all'implementazione dei piani di performance di cui alla legislazione comunitaria sul Single European Sky;
 - c. le innovazioni tecnologiche e operative che saranno oggetto del Piano degli Investimenti e del Piano Industriale della Società e, in generale, del Gruppo ENAV (ENAV S.p.A., TechnoSky, SICTA, ENAV AsiaPacific ed ogni altra impresa controllata totalmente o parzialmente da ENAV S.p.A.);

- d. le eventuali strategie evolutive del modello di business aziendale;
 - e. le politiche di sviluppo e formazione delle risorse umane in relazione anche al ruolo fondamentale che nelle applicazioni delle stesse compete alla dirigenza aziendale;
 - f. ogni eventuale ipotesi relativa a trasferimento di proprietà dell'Azienda o di un suo ramo, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, e di cessione del pacchetto o di parte del pacchetto azionario di controllo della Società.
3. Il Comitato Bilaterale Permanente è composto da membri di indicazione aziendale e da rappresentanti dell'ASDE e, a prescindere dal numero di componenti, opera in maniera paritetica tra le Parti.
 4. Il Comitato Bilaterale Permanente è presieduto da un membro tra quelli indicati dalla Società ed è composto da non meno di 6 (sei) componenti, tre per ogni Parte.
 5. L'Azienda si farà carico delle necessità organizzative e di funzionamento del Comitato che sarà convocato, di norma, ogni volta che una delle Parti costitutive del Comitato stesso ne ravvisi la necessità ed almeno ogni 6 (sei) mesi.

PARTE SESTA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 24

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'Azienda, quest'ultima è tenuta 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 del recesso potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 20.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato attraverso l'organizzazione sindacale dei dirigenti, a mezzo raccomandata A.R., che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.
5. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di mancato preavviso e del trattamento di fine rapporto, così come di ogni altra spettanza dovuta in relazione al rapporto di lavoro.

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al comma 1, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 25

Preavviso

1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, dal datore di lavoro, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
 - a. mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio nella qualifica non superiore a due anni;
 - b. un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità di servizio nella qualifica, con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.
2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a dodici mesi.
3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad un terzo di quelli sopra indicati.
4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è 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, fatta esclusione del premio di risultato individuale.

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 di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto, anche se sostituito dalla corrispondente indennità.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
8. 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.
9. Agli effetti di cui alla lettera b. del comma 1 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. 26

Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art.25, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, ovvero, se già in servizio alla data del 1[^] gennaio 1996, in base alle disposizioni della legge 7 agosto 1990, n° 248.
2. Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del codice civile, per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi comprese le quote del premio di risultato individuale ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata.

Art. 27

Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente, l'Azienda corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 26. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

PARTE SETTIMA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 28

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 gli impiegati di massima categoria dipendenti dall’Azienda.
2. Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali più favorevoli, si intendono mantenute ad personam.

Art. 29

Contributi sindacali

1. L’Azienda opererà la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti dall’Organizzazione firmataria del presente CCNL previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

Art. 30

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha durata triennale, con decorrenza dal 1[^] gennaio 2014 e scadenza al 31 dicembre 2016, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli.

In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata A.R. almeno due mesi prima della scadenza indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

