

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER IL PERSONALE DIRIGENTE**  
**DEL SETTORE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI**  
**DLGS 509/94 e 103/96 - AdEPP**  
**QUADRIENNIO NORMATIVO 2004-2007**

**Adepp**  
**ASSOCIAZIONE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER IL PERSONALE**  
**DIRIGENTE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI**  
**2004 - 2007**

## **ART. 1 - (applicazione, decorrenza e durata contrattuale)**

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le Associazioni o Fondazioni di cui all'elenco "A" allegato al D.lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelli costituiti ai sensi del decreto legislativo n. 103/96, (che saranno in seguito chiamati Enti) ed il personale dirigente che presti servizio nel rispetto delle condizioni di subordinazione previste all'art. 2094 del codice civile.

Il presente contratto collettivo nazionale ha decorrenza dal 1° gennaio 2004 per il personale in forza alla suddetta data ed avrà validità sino al 31.12.2007 per la parte normativa e 31.12.2005 per quella economica.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni per la parte normativa e due anni per la parte economica, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno quattro mesi prima della scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L., sarà corrisposto, a decorrere dalla data di scadenza medesima, un "elemento provvisorio della retribuzione".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo della retribuzione mensile. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo del CCNL l'indennità cessa di essere erogata.

## **ART.2 - (qualifica e suo riconoscimento)**

Sono considerati Dirigenti, ai sensi dell'art. 2095 c.c., quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono negli Enti un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale nei settori loro affidati.

L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal CdA, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello Statuto dell'Ente.

Il potere gerarchico su tutto il personale o parte di esso, il potere di rappresentanza anche fuori dall'Ente, su delega del Presidente o del Direttore Generale, sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del Dirigente.

Essi, nell'ambito dell'effettivo riconoscimento dei contenuti di autonomia della funzione di dirigente, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi e sono di norma preposti, con ampio potere direttivo, a capo di servizi o svolgono particolari incarichi specificatamente conferiti.

## **ART. 3 - (valutazione del dirigente)**

L'Ente adotta strumenti e tecniche idonee alla pianificazione delle proprie attività e alla verifica del conseguimento dei programmi, allo sviluppo dei quali, per conseguire le finalità stabilite, partecipano i Dirigenti, al fine di armonizzare le proprie competenze con il complesso dei programmi aziendali e con il bilancio preventivo annuale.

Gli Enti conferiscono al Dirigente le risorse umane e strumentali necessarie per perseguire efficacemente il raggiungimento degli obiettivi della specifica funzione dirigenziale.

Entro due mesi dalla approvazione del bilancio preventivo, e comunque non oltre il 31 gennaio di ogni anno, il Direttore Generale, ovvero il Direttore dell'Ente, d'intesa con i Dirigenti, predispose il piano delle attività, con la indicazione degli obiettivi specifici assegnati a ciascun Dirigente. Il Piano così definito viene inoltrato al Consiglio di Amministrazione di ciascun Ente per l'adozione degli atti conseguenti.

Gli Enti si dotano di strumenti e tecniche quali le tecniche di controllo di gestione, il budgeting ed il reporting, che consentono di apprezzare il lavoro dirigenziale, nell'ambito e nei limiti delle deleghe ricevute.

La valutazione del Dirigente deve avvenire a cadenza annuale contestualmente alla verifica dei piani di produttività aziendale.

Sono altresì elementi valutativi del lavoro dirigenziale, oltre al raggiungimento degli obiettivi prefissati:

l'economicità della gestione;

la capacità di gestire le attività connesse alla sfera di responsabilità assegnata;

la capacità di utilizzare correttamente le tecniche di preventivazione e di controllo;

la sensibilità dimostrata nei confronti della cultura e delle priorità aziendali;

la capacità di soluzione dei problemi con particolare attenzione all'ottimizzazione delle risorse disponibili; l'attenzione verso la crescita dei propri collaboratori.

Il sistema di valutazione adottato dagli Enti sugli elementi di cui al comma precedente deve garantire al Dirigente un equo contraddittorio.

## **ART. 4 - (costituzione del rapporto – contratto di assunzione)**

Le assunzioni e le nomine dei Dirigenti possono essere effettuate a tempo indeterminato o a tempo determinato. Con contratto individuale sono pattuite le condizioni, ed in particolare:

- tipologia e durata del rapporto di lavoro;
- data di assunzione in servizio o di decorrenza della nomina;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- trattamento economico, eventuale trattamento di migliore favore rispetto alle clausole del presente contratto;
- incarico iniziale;
- sede iniziale di assegnazione.

Ogni variazione delle predette condizioni deve essere pattuita per iscritto. Inoltre sarà consegnata al Dirigente una copia del C.C.N.L. vigente.

## **ART. 5 - (documenti)**

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro sono richiesti i seguenti documenti:

- titoli di studio conseguiti ed eventuali specializzazioni;
- certificato penale generale del Casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di visita medica specialistica in medicina del lavoro così come previsto dal D.Lgs. n. 626/94, art. 16 n. 2, lettera a);
- dichiarazione di eventuali rapporti di parentela o di affinità che esistano all'atto dell'assunzione o che sorgano durante il rapporto di lavoro con appartenenti al personale dell'Ente.

## **ART 6 - (periodo di prova)**

L'eventuale periodo di prova non potrà essere superiore a mesi sei di servizio effettivo.

Decorso tale periodo, senza che sia risolto il rapporto per intervenuto recesso di una delle parti, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto e il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto ad iniziativa di una delle parti.

Nel periodo di prova spetta al Dirigente il trattamento economico contrattualmente pattuito.

## **ART. 7 - (tempo di lavoro)**

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del Dirigente nell'ambito dell'assetto organizzativo-gestionale dell'ente, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori.

Pertanto, giusta quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità- e non è quantificabile.

Tuttavia essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità lavorativa cui il Dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti. Le Parti precisano che per "reperibilità" deve intendersi la facoltà di richiedere la presenza in servizio del Dirigente, anche fuori del suo abituale orario di lavoro, qualora si verifichi una situazione di emergenza per l'Ente, tale da rendere la presenza indifferibile.

## **ART. 8 - (trattamento economico)**

La figura particolare del Dirigente è caratterizzata dalla circostanza che, rispetto agli altri lavoratori subordinati, la sua attività lavorativa consiste non solo nella messa a disposizione delle prestazioni lavorative per un certo tempo prefissato, ma anche nella messa a disposizione di capacità professionali finalizzate al raggiungimento di determinati risultati e comporta un particolare compenso retributivo, onnicomprensivo.

Il trattamento economico previsto dall'allegata Tabella "A" è comprensivo di tutti gli altri istituti contrattuali quali festività, ex festività, straordinari, nonché indennità di reperibilità, nulla escluso o eccettuato, elementi tutti che contrastano con la particolarità della figura del Dirigente.

Al Dirigente è attribuita un'indennità di dirigenza almeno pari al 10% del trattamento economico di cui alla Tabella A, che deve tenere conto della professionalità acquisita e della rilevanza dell'incarico assegnato.

In aggiunta al trattamento economico di cui sopra l'Ente pattuisce annualmente con il Dirigente, entro il mese di gennaio, una indennità a titolo di retribuzione accessoria, non inferiore al 15% del trattamento economico di cui alla Tabella "A", dell'indennità di dirigenza e dell'eventuale retribuzione individuale di anzianità, graduata in relazione al concreto raggiungimento, in qualità di obiettivi prefissati insiti nelle linee programmatiche e/o piani di gestione di cui ai bilanci d'esercizio comunicati alle OO.SS. ai sensi dell'art. 19 del presente contratto.

## **ART. 9 - (ferie e durata del periodo)**

Nel corso di ogni anno solare (1/1 – 31/12), il Dirigente ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) gli Enti nei quali è adottato l'orario su cinque giorni settimanali;

- giorni lavorativi 30 per ciascun anno solare.

- Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali;

B) gli Enti nei quali è adottato l'orario di lavoro su sei giorni settimanali:

- giorni lavorativi 34 per ciascun anno solare.

I suindicati giorni di ferie si intendono comprensivi dei permessi a titolo di ex festività soppresse. Le festività del Santo Patrono e le ricorrenze considerate festive dalle norme contrattuali collettive in vigore per i dipendenti, sono tali anche per i Dirigenti, purchè ricadenti in giorno lavorativo. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali.

Il periodo di ferie è di norma continuativo e può essere fruito in una o più soluzioni. Le ferie vanno usufruite nel corso dell'anno solare; qualora il Dirigente, per straordinarie ed eccezionali esigenze di servizio, non possa usufruire di parte delle ferie entro l'anno, le stesse verranno fruito in base a quanto disposto dalla normativa vigente.

In caso di risoluzione del rapporto al Dirigente spetta il pagamento delle ferie non godute in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore a 15 giorni deve considerarsi come mese intero.

L'Ente può richiamare il Dirigente prima del termine del periodo di ferie, quando le necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del Dirigente di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese documentate, sostenute a causa dell'anticipato rientro in servizio.

Il periodo delle ferie è interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata all'Ente.

## **ART. 10 - (trattamento in caso di malattia, maternità e congedi parentali)**

Il Dirigente che si assenti dal servizio per malattia o infortunio non sul lavoro deve avvertire l'Ente ed esibire, per il caso di assenza superiore a giorni tre, relativa certificazione medica.

Nei suddetti casi compete sia la conservazione del posto di lavoro che l'intera retribuzione per i successivi dodici mesi.

Allo scadere dei termini sopra indicati, allorquando perduri lo stato di malattia, il rapporto di lavoro potrà essere risolto e al Dirigente spetterà oltre l'indennità di mancato preavviso, il trattamento economico di cui alla tabella A commisurato a tre mensilità.

Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno quaranta giorni.

I periodi di malattia non potranno superare cumulativamente un anno negli ultimi trentasei mesi precedenti all'ultima manifestazione morbosa.

In caso di maternità, al Dirigente viene mantenuta l'intera retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.

Entrambi i genitori possono godere dell'astensione facoltativa, sino al compimento dell'ottavo anno d'età del bambino, nella misura massima, sommando i periodi di aspettativa di entrambi i genitori, di dieci mesi e nella misura massima per ciascun genitore di 6 mesi, salva ogni disposizione di legge più favorevole.

Ove l'aspettativa suddetta sia goduta prima del compimento del terzo anno d'età del bambino, ed entro il limite complessivo, sommando i periodi di aspettativa di entrambi i genitori di sei mesi, al Dirigente viene riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione e la contribuzione figurativa.

Per quanto non previsto nel presente articolo trova applicazione la disciplina di cui al d. lgs. 151/2001.

## **ART. 11 - (trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)**

In caso di infortuni sul lavoro o di malattia professionale il Dirigente deve darne immediato avviso e comunque entro le 24 ore all'Ufficio del Personale, al fine dell'espletamento degli obblighi di legge.

L'Ente conserverà il posto di lavoro al Dirigente fino alla sua guarigione clinica o fino a che sia accertata una invalidità permanente totale o parziale tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tale periodo non può comunque essere superiore ai due anni e sei mesi.

L'Ente garantirà il cento per cento della retribuzione per 12 mesi, anche anticipando il trattamento economico a carico dell'I.N.A.I.L.; il Dirigente si farà carico di restituire quanto percepito dall'Istituto nei limiti delle anticipazioni erogate dall'Ente.

## **ART.12 - (formazione)**

L'aggiornamento professionale del Dirigente rappresenta uno strumento importante finalizzato alla valorizzazione della Dirigenza per il raggiungimento degli scopi dell'Ente.

L'aggiornamento ha la finalità di sviluppare il patrimonio di conoscenze e competenze del Dirigente, relative alle discipline d'interesse delle funzioni svolte nonché di tutte le altre riferibili all'intera sfera dirigenziale.

L'aggiornamento è, altresì, finalizzato al consolidamento ed allo sviluppo del ruolo della figura e delle funzioni dirigenziali.

La partecipazione dei dirigenti a detti corsi formativi è programmata in modo tale da non incidere negativamente sull'organizzazione dell'Ente.

L'AdEPP promuove, nel periodo di vigenza del presente contratto, almeno tre incontri a carattere informativo – formativo dei Dirigenti di tutti gli Enti con professionisti esperti nei campi che interessano la funzione dirigenziale (ad es: comunicatori, previdenzialisti, lavoristi, ecc.) al fine di consentire un aggiornamento diffuso ed uniforme con contenuti culturali e professionali.

Il Dirigente, inoltre, può richiedere al proprio Ente l'acquisizione di documentazione e/o supporti audiovisivi per il proprio arricchimento di conoscenze in aree contigue, purché connesse alla propria principale area di intervento. L'Ente è tenuto a concorrere al costo almeno equivalente a due giornate annue di lavoro.

Nel periodo di vigenza del presente CCNL l'AdEPP, oltre quanto previsto nel 5° comma, organizzerà due incontri/seminari a carattere informativo – formativo sulle materie previdenziali in evoluzione (es.: contenuti e limiti del sistema retributivo e del sistema contributivo; efficacia ed idoneità dei controlli sulle gestioni previdenziali; relazione degli investimenti con le promesse di rendita; ecc.).

## **ART. 13 - (trasferte e missioni)**

L'Ente, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o di rappresentanza, può chiedere al Dirigente il trasferimento dalla sede istituzionale dell'Ente stessa ad altra sede sia per momentanee trasferte sia per missioni di rappresentanza.

Il provvedimento dovrà essere comunicato all'interessato con congruo preavviso.

In detti casi l'Ente riconoscerà:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe ferroviaria, aereo, ovvero le spese per l'utilizzo della propria autovettura, qualora non sia possibile l'uso della vettura dell'Ente, in una misura pari a quanto previsto dalle tabelle A.C.I.: per Km oltre al pedaggio autostradale;
- b) il rimborso per le spese per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, vitto e alloggio, telefoniche, telegrafiche e di tutte le altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Ente, previa produzione di opportuna documentazione attestante dette spese;
- d) l'indennità di trasferta per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi per ogni singolo Ente, non potrà essere inferiore per ciascun giorno al 3% di un tredicesimo della retribuzione di cui alla tabella A.

## **ART 14 - (aspettativa)**

Al Dirigente in servizio effettivo che ne faccia richiesta, per validi e giustificati motivi, l'Ente può riconoscere un'aspettativa non retribuita da fruire in un'unica soluzione, ovvero in più periodi frazionati. Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso, il termine massimo è pari a sei mesi fatta eccezione per i Dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o ad altre funzioni pubbliche elettive o sindacali i quali possono essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del mandato.

E' facoltà del Dirigente richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito, sempre che l'Ente, nel frattempo, non abbia effettuato la sostituzione del Dirigente con altro assunto con contratto a termine.

L'aspettativa di cui al 1° comma non comporta corresponsione alcuna di trattamento economico, né maturazione di anzianità.

## **ART. 15 - (collegio arbitrale)**

E' istituito, a cura delle Parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, è rinnovabile ed è composto di tre membri; la relativa costituzione e funzionamento sono disciplinati dal regolamento allegato al presente contratto, sub lett. A.

Ai fini della ricezione dei ricorsi il Collegio ha sede presso l'AdEPP.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura dell'AdEPP.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza a mezzo di raccomandata a.r. inviata per conoscenza anche alla controparte.

La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del Dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del Dirigente.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra.

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

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 30 giorni dalla data di riunione di cui al comma 7 (30 gg.), salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente ai termini dell'art. A disporrà contestualmente, a carico dell'Ente, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame tra:

- 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 ventidue mesi di preavviso.

Le spese relative al Collegio saranno a carico della parte soccombente.

## **ART. 16 - (contributi sindacali)**

Gli Enti opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai Dirigenti al sindacato di appartenenza, previo rilascio delle deleghe individuali firmate dagli interessati che saranno valide sino a revoca scritta. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo al ricevimento della stessa.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del Dirigente.

Le trattenute operate dall'Ente verranno versate su c/c bancari indicati da ciascun sindacato.

I relativi versamenti dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

### **ART. 17 - (interpretazione autentica)**

Per il caso di controversia avente ad oggetto l'applicazione e l'interpretazione di norme contrattuali, la relativa disamina avverrà, a richiesta di una delle Parti stipulanti. A tale proposito è costituita una Commissione paritetica alla quale sarà demandata l'interpretazione autentica delle disposizioni contrattuali, che si riunirà entro 60 giorni dalla motivata e/o documentata richiesta di una delle Parti stipulanti.

Fino a quando la Commissione non si sarà espressa, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali. Le Parti nominano, entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, i componenti della Commissione.

### **ART. 18 - (rappresentanze sindacali aziendali)**

I sindacati firmatari del presente contratto possono istituire Rappresentanze sindacali. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare all'Ente i nominativi dei Dirigenti investiti di tale rappresentanza.

### **ART. 19 - (relazioni sindacali)**

Ogni anno prima dell'approvazione del bilancio preventivo l'Ente comunicherà, in apposito incontro richiesto dalle R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, le determinazioni afferenti le prospettive di sviluppo in relazione alle risultanze di bilancio, i programmi di aggiornamento professionale per i Dirigenti, i criteri concernenti la valutazione dell'attività dei Dirigenti e gli interventi in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

### **ART. 20 - (responsabilità civile e penale)**

La responsabilità civile verso terzi per atti o fatti connessi all'esercizio delle funzioni espletate dal Dirigente è a carico dell'Ente che stipulerà a tal fine apposita polizza assicurativa che non dovrà prevedere diritto di rivalsa, salvi i casi di dolo e di colpa grave.

Il Dirigente assoggettato alla misura restrittiva della libertà personale per fatti non connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, è sospeso dal servizio, senza retribuzione. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1,2,3 e 4 della legge n. 55/90, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/92.

Ove il Dirigente sia rinviato a giudizio per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli tutte le spese per tutti i gradi di giudizio sono a carico dell'Ente.

Il dirigente può farsi assistere da un legale di propria fiducia addebitando ogni onere all'Ente.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per il caso di cui al terzo comma non costituisce giustificato motivo di licenziamento e, in caso di privazione della libertà personale, il Dirigente stesso avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione. Le garanzie e le tutele anzidette si applicano al Dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso e non sono applicabili in caso di dolo o colpa grave del dirigente accertate con sentenza passata in giudicato.

Il Dirigente che a causa dei provvedimenti restrittivi adottati nei suoi confronti dovesse recedere dal contratto ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari alla metà del preavviso individuale maturato.



## **ART. 21 - (preavviso)**

Il diritto di recesso, salvo il disposto di cui all'art. 2119 c.c., non può essere esercitato senza preavviso di:

- a) 6 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni uno ma inferiore ad anni tre;
- b) 8 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni tre ma inferiore ad anni sei;
- c) 10 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni sei ma inferiore ad anni dieci;
- d) 12 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni dieci.

In caso di dimissioni da parte del Dirigente i termini del preavviso di cui sopra sono ridotti della metà.

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 complessiva che il Dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' 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.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto. Agli effetti di cui alle lett. a) e 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.

L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta alla normale contribuzione previdenziale e assistenziale.

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al Dirigente uscente di prestare servizio senza il di lui consenso alle dipendenze del Dirigente che dovrà sostituirlo.

## **ART. 22 - (risoluzione del rapporto di lavoro)**

L'istituto della risoluzione del rapporto di lavoro trova diversa disciplina tra il contratto di lavoro a tempo indeterminato ed il contratto di lavoro a tempo determinato.

## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione di cui agli artt. 9 e 10 (malattia, infortunio), può cessare per:

- a) dimissioni del Dirigente;
- b) recesso da parte dell'Ente;
- c) raggiungimento del limite di età per il diritto alla pensione di vecchiaia;
- d) decesso del Dirigente;
- e) risoluzione consensuale.

### A) Dimissioni del Dirigente

Il Dirigente che intende rassegnare le proprie dimissioni deve darne comunicazione scritta all'Ente rispettando i termini di preavviso.

In caso di mancato o di parziale preavviso il Dirigente deve versare all'Ente una indennità equivalente all'importo della retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato fino al completamento dell'intero periodo contrattualmente previsto. L'Ente può conseguentemente, recuperare la detta indennità compensandola, in tutto o in parte, con quanto dovuto al Dirigente a titolo di T.F.R. o ad altro titolo, e agendo per l'eventuale differenza in caso di mancato versamento entro i 30 giorni successivi alla richiesta.

L'Ente può dispensare il Dirigente dal prestare la propria attività lavorativa durante il periodo di preavviso e, in tale caso, sarà tenuto al versamento in suo favore dell'indennità sostitutiva.

### B) Recesso da parte dell'Ente

L'Ente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato inviando al Dirigente comunicazione scritta contenente i motivi della determinazione, nel rispetto dei termini di preavviso.

Inoltre, il diritto di recesso può essere esercitato:

- 1) nel caso in cui il Dirigente si renda autore di atti o comportamenti tali da minare il rapporto di fiducia in relazione alle prestazioni professionali espletate. In tal caso l'Ente, nel rispetto dei termini di preavviso, può consentire al Dirigente di continuare a svolgere, per detto periodo, la propria attività lavorativa presso lo stesso ufficio o presso altri, ove non si ritenga di adottare il provvedimento di sospensione cautelativa;
- 2) nel caso in cui il Dirigente si renda autore di atti o comportamenti, anche estranei al rapporto di lavoro di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. In tal caso l'Ente può recedere dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c., adottando i provvedimenti ad nutum.

Il Dirigente nei casi di cui sopra ove non ritenga giustificata la motivazione o la causa del recesso adottata dall'Ente, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 15.

### C) Raggiungimento del limite d'età per il diritto alla pensione di vecchiaia

Al raggiungimento del limite d'età previsto dall'ordinamento per il diritto alla pensione di vecchiaia, sia l'Ente che il Dirigente possono, senza obbligo di preavviso, risolvere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### D) Decesso del Dirigente

In caso di decesso del Dirigente sarà corrisposta agli eredi, oltre alle normali competenze contrattualmente previste, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

### E) Risoluzione consensuale del rapporto

L'ente ed il dirigente possono concordare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Al Dirigente che alla data della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro risulti aver maturato i requisiti necessari per ottenere la pensione, ovvero al Dirigente che si troverà a maturare i

prescritti requisiti per la pensione entro il termine massimo di 48 mesi, verrà corrisposta, oltre il TFR, un'incentivazione economica all'esodo da concordarsi tra le parti, da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mensilità di retribuzione in godimento, esclusa l'indennità accessoria.

## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo determinato, in assenza di diversi intervenuti accordi, cessa alla scadenza del termine senza bisogno di disdetta o di particolari formalità, stante la natura del rapporto.

La risoluzione del rapporto può, inoltre, avvenire per:

- a) recesso da parte del Dirigente;
- b) recesso da parte dell'Ente;
- c) giusta causa;
- d) decesso del Dirigente.

A) Recesso da parte del Dirigente  
Vale quanto detto per il contratto a tempo indeterminato.

B) Recesso da parte dell'Ente  
Il recesso può avvenire prima della scadenza con provvedimento motivato. In tal caso l'Ente è tenuto al rispetto dei normali termini di preavviso.  
L'Ente può recedere in qualsiasi momento, in tutti gli altri casi, dandone comunicazione scritta al Dirigente ed è tenuto, comunque, al versamento, in favore del Dirigente, di quanto a quest'ultimo sarebbe spettato se avesse lavorato, dalla cessazione effettiva del rapporto alla scadenza naturale del contratto.

C) Recesso per giusta causa  
In caso di recesso motivato da giusta causa (art. 2119 c.c.) il rapporto si estinguerà senza diritto di preavviso.

D) Decesso del Dirigente  
In caso di decesso del Dirigente sarà corrisposta agli eredi, oltre alle normali competenze contrattualmente previste, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso in cui la morte avvenisse nei sei mesi precedenti la scadenza del termine contrattualmente previsto, agli eredi verrà riconosciuta, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, una somma pari alle retribuzioni residue che il Dirigente avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato.

### ART. 23 - (trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto da corrispondere ai Dirigenti, in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 c.c., così come modificato dalla legge 29.05.1982 n. 297.

Il T.F.R. è pari alla retribuzione annua complessiva divisa per 13,5.

La somma afferente per ogni anno maturato viene rivalutata, l'anno successivo o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di una percentuale pari al 75% della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di lavoratori dipendenti aumentato, su base annua, dell'1,5%.  
Le frazioni di anno sono computate per dodicesimi intendendosi come mese intero la frazione uguale o superiore a quindici giorni.

Sono esclusi dal calcolo del T.F.R.:

- rimborsi spese;
- le diarie e/o le indennità di trasferta;
- eventuale alloggio dato in uso gratuito;
- eventuali compensi una-tantum;

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino all'entrata in vigore del presente contratto si terrà conto della somma accantonata sino alla predetta data da ciascun Ente e costituirà il primo addendo al quale andranno aggiunti gli accantonamenti annui successivi.

In caso di nomina del dirigente dall'interno, alla cessazione del rapporto di lavoro il T.F.R. andrà calcolato, per il periodo antecedente la nomina a dirigente, secondo la normativa del C.C.N.L. per i dipendenti degli Enti Privatizzati vigente al momento del provvedimento e, solo per il periodo successivo, secondo la previsione del C.C.N.L. dei Dirigenti.

## **ART. 24 - (beneficio di fidelizzazione)**

Il dirigente può richiedere al proprio Ente uno dei seguenti benefici, a titolo di fidelizzazione,:

- A) polizza vita caso morte, con concorso al premio da parte del dirigente, secondo modalità e condizioni concordate tra l'Ente ed il dirigente;
- B) concorso spese per l'effettuazione di studi all'estero di un figlio a carico per un numero massimo di cinque periodi di studio, secondo modalità e condizioni concordate tra l'Ente e il dirigente;
- C) rimborso della contribuzione minima versata ai fondi previdenziali ai quali il dirigente era già obbligatoriamente iscritto in base al CCNL dei dirigenti precedentemente applicatogli, esclusa ogni forma di assicurazione generale obbligatoria, per un periodo massimo di cinque anni;
- D) un incremento dell'1% della quota a carico dell'Ente per l'accantonamento a forme di previdenza complementare, redigendo eventuale apposito accordo sindacale secondo la normativa vigente.

Al dirigente non spetta alcun beneficio di quelli di cui dal punto A al punto D se è in prova, o se ha dato o ricevuto disdetta del contratto individuale di lavoro o se è in aspettativa.

Qualunque beneficio spetta nei limiti della durata del rapporto di lavoro e cessa di produrre effetto dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro stesso.

I dirigenti destinatari della norma transitoria del punto C dell'art. 22 del pregresso CCNL possono optare, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'avvenuto rinnovo del CCNL da parte dell'Ente, per una sola volta ed in via alternativa, in sostituzione dell'indennità "di preavviso" di cui alla stessa norma transitoria, per l'attribuzione di quanto previsto nel presente articolo. L'esercizio di tale opzione dà diritto al dirigente di usufruire di tutti i benefici previsti nelle lettere a, b, c, d del presente articolo.

## **ART. 25 - (benefici assistenziali)**

Ai dirigenti spettano i benefici assistenziali promossi negli Enti per la generalità dei dipendenti secondo le regolamentazioni specifiche.

## **ART. 26 - (premio di anzianità)**

Ai Dirigenti verrà corrisposto un premio di anzianità al raggiungimento del 25° anno di servizio presso l'Ente di appartenenza nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione e, comunque, non inferiore a quanto riconosciuto al personale non dirigente.

## ACCORDO PER LA PARTE ECONOMICA

### TABELLA "A" - TABELLA RETRIBUTIVA IN VIGORE AL 31 DICEMBRE 2003 QUALIFICA DIRIGENTE

**€50.242,00**

**da corrisponderci in 13 mensilità**

Per il periodo 1/1 – 31/12/2004 ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL è corrisposto un importo, a titolo di arretrati, pari al 4% della Tabella "A" in vigore al 31/12/2003, comprensiva della vacanza contrattuale. L'incremento ha effetto a far data dal 1° gennaio 2004 su tutti gli istituti economici correlati alla Tabella "A", con esclusione dell'indennità a titolo di retribuzione accessoria relativa all'anno 2004.

Dall'1/1/2005 la Tabella "A", come sopra determinata, è incrementata di un ulteriore 3,5 %.

Dal 1° gennaio 2005 la misura minima dell'indennità a titolo di retribuzione accessoria di cui all'art. 8, ultimo comma, è calcolata sulla Tabella "A" in vigore al 31/12/2004.

Laddove nei contratti individuali sia stato pattuito un trattamento economico minimo di riferimento, si applica quanto previsto ai precedenti punti 1, 2 e 3, con le stesse decorrenze.

## **NORMA FINALE**

LE PARTI SI DANNO ATTO CHE IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO COSTITUISCE DISCIPLINA MINIMA DI RIFERIMENTO PER I CONTRATTI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI PREPOSTI AGLI ENTI CON LA QUALIFICA DI DIRETTORE O DI DIRETTORE GENERALE DELL'ENTE.