

**1° CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE PER I DIRIGENTI
DEGLI ENTI PRIVATIZZATI DI
CUI ALL'ART. 5 DEL
DECRETO LEGISLATIVO N.
509/94**

*** * * * ***

05/06/1997

PARTE PRIMA

SFERA DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

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 (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 1996 per il personale in forza alla suddetta data ed avrà validità sino al 31.12.1999 per la parte normativa e sino al 31.12.1997 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.

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.

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.

L'elevato grado di autonomia e potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate sono subordinate solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico impartite dal Direttore Generale o dal CdA 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 elementi che contribuiscono a definire la figura del Dirigente.

ART. 3

(costituzione del rapporto - contratto di assunzione)

Le assunzioni dei Dirigenti possono essere effettuate a tempo indeterminato o a tempo determinato.

L'assunzione deve essere effettuata per iscritto con contratto individuale recante l'indicazione di:

- tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- data di assunzione in servizio;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- trattamento economico, eventuale trattamento di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto;
- incarico iniziale affidato ed ogni eventuale variazione successiva;
- sede iniziale di assegnazione;
- ogni variazione delle predette condizioni di assunzione deve essere comunicata per iscritto.

Inoltre sarà consegnato al Dirigente una copia del C.C.N.L. vigente.

Quanto precede, altresì, per il caso di nomina a Dirigente; in tal caso, 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. 4

(documenti)

Per la costituzione del rapporto di lavoro sono richiesti i seguenti documenti:

- titoli di studi conseguiti ed eventuali specializzazioni;
- certificato penale generale del Casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- certificati di servizio eventualmente prestato in precedenza;
- 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. 5 **(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 un delle parti.

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

ART. 6 **(orario 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 - improntata a criteri di omnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità - pur non ancorata a quella prevista per la generalità del personale (art. 1, comma 2°, R.D.L. 15.03.1923, n.692), deve comunque comprenderla, senza diritto ad ulteriore compenso stante l'omnicomprensività della retribuzione.

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 stessa indifferibile.

ART. 7

(trattamento economico)

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

Il trattamento economico del Dirigente viene convenuto singolarmente tra l'Ente ed il Dirigente stesso secondo gli incarichi e/o i settori ad esso affidati ivi comprese eventualmente le funzioni vicarie del Direttore Generale.

Esso non può comunque essere inferiore al trattamento economico previsto dall'allegata **Tabella “A”**, ed è comprensivo sia dell'indennità integrativa speciale riconosciuta fino alla data precedente a quella di applicazione del presente contratto e sia degli 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.

In aggiunta al trattamento economico di cui sopra l'Ente pattuisce con il Dirigente una indennità a titolo di retribuzione accessoria, non inferiore al 15% (percentuale minima) del trattamento economico di cui alla **Tabella "A"**, graduata in relazione al concreto raggiungimento, in qualità, di obiettivi prefissati insiti nelle linee programmatiche di cui ai bilanci d'esercizio comunicati alle OO.SS. ai sensi dell'art. 17 bis del presente contratto.

ART. 8

(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 di lavoro su cinque giorni settimanali:

- giorni lavorativi 28 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 32 per ciascun anno solare.

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 delle ferie o parte di esse entro l'anno, le stesse verranno fruito entro il 31 luglio dell'anno successivo.

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 ai giorni 15 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 sostenute per l'anticipato rientro in servizio.

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

ART. 9

(trattamento in caso di malattia, maternità o d'infortunio non sul lavoro)

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.

Per l'astensione facoltativa post-partum, fino a mesi 6 ed entro il primo anno di vita del bambino, è riconosciuto il 30% della retribuzione.

ART. 10

(trattamento economico in caso d'infortunio sul lavoro e malattia professionale)

In caso d'infortunio 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 mesi 12, anche anticipando il trattamento economico a carico economico dell'I.N.A.I.L.. Il Dirigente si farà carico di restituire quanto avuto dall'Istituto sino al periodo di conservazione del posto.

ART. 11

(formazione professionale)

La formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente costituiscono un patrimonio per l'Ente di appartenenza

Gli interventi di formazione hanno la finalità di sviluppare il patrimonio di conoscenze del Dirigente, attraverso l'acquisizione delle metodiche più aggiornate di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche, in relazione alle funzioni che gli sono assegnate.

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

ART. 12

(trasferte o missioni)

L'Ente, per comprovate ragioni tecniche, organizzative, 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 2% di un tredicesimo della retribuzione di cui alla Tabella "A".

ART. 13 **(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.

Il termine massimo sarà pari a mesi sei.

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 dell'anzianità.

ART. 14
(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.20.

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.)

Ai fini della ricezione dei ricorsi il Collegio ha sede presso l'A.d.E.P.P..

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura dell'A.d.E.P.P.

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..... , 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 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 ventidue mesi di preavviso.

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

ART. 15 **(contributi sindacali)**

Gli Enti opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai Dirigenti al sindacato di appartenenza, previo rilascio di 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. 16 **(controversie)**

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, con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.

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.

Fino a quando la Commissione non si sarà espressa, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali.

Detta Commissione sarà composta dai membri che hanno provveduto alla stipula del contratto. Il relativo funzionamento è disciplinato dal regolamento allegato al presente contratto, sub lett. ...).

ART. 17

(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. 17 bis

(relazioni sindacali)

Successivamente all'approvazione del bilancio d'esercizio l'Ente comunicherà, in apposito incontro con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, le determinazioni afferenti le prospettive di sviluppo in relazione alle risultanze del bilancio tecnico, 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.

Le comunicazioni di cui sopra saranno rese entro la fine del mese di settembre ove non fosse possibile provvedervi entro il mese di giugno.

ART. 18
(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.

Il Dirigente assoggettato alla misura restrittiva della libertà personale per fatti non connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, è sospeso dal servizio, ferma restando per l'Ente la possibilità di recedere dal contratto. 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.

Il Dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli ha diritto al rimborso di tutte le spese per tutti i gradi di giudizio. Egli 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 comma che precede non costituisce giustificato motivo di licenziamento e, in caso di privazione della libertà personale, il Dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione. Le garanzie e le tutele anzidette si applicano al Dirigente anche dopo l'estinzione nel rapporto di lavoro, sempreché 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 una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato

ART. 19
(preavviso)

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

- a) 6 mesi: se il Dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a tre anni;
- 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 in Dirigente ha un'anzianità di servizio superiore ad anni dieci.

In caso di dimissioni da parte del Dirigente i termini di 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, una indennità pari alla retribuzione 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 di pari grado che dovrà sostituirlo.

ART. 20

(risoluzione del rapporto di lavoro)

Bisogna distinguere tra contratto di lavoro a tempo indeterminato e 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 massimo di età o dell'anzianità di servizio;
- d) decesso del Dirigente.

A) Dimissioni del Dirigente

Il Dirigente che intenda 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 completamente 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 tal caso l'Ente, nel rispetto dei termini di preavviso, può consentire al Dirigente di continuare a svolgere, per il detto periodo, la propria attività lavorativa presso lo stesso ufficio o presso altri, ove non ritenga di adottare il provvedimento della 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 il provvedimento ad nutum.

Il Dirigente, nei casi di cui sopra, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'Ente, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 14.

C) Raggiungimento del massimo di età o dell'anzianità di servizio

Per raggiungimento del limite d'età previsto per il collocamento a riposo, salvo quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In entrambi i casi, comunque, al Dirigente sarà corrisposta l'indennità 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 di preavviso.

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 ovvero con provvedimento non motivato.

Nel caso di recesso motivato l'Ente è tenuto al rispetto dei normali termini di preavviso; nel caso di recesso non motivato l'Ente può recedere in qualsiasi momento, con o senza preavviso, 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 ex nutum e al Dirigente non spetterà alcuna indennità 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 di 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 di preavviso, una somma pari alle retribuzioni residue che il Dirigente avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato.

ART. 21

(trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) 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 unatantum.

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.

Art. 22 **(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 così come stabilita dal Consiglio di Amministrazione, e comunque non inferiore a quanto riconosciuto al personale non Dirigente.

* * * * *