

CODICE DISCIPLINARE

(Ai sensi dell'articolo 7 Legge 300/1970, e del C.C.N.L. F.I.C.E.I. 2019/2021 per i Dirigenti dei Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale)

PARTE TERZA

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 25 - Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere estinto ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c. Il recesso deve essere comunicato in forma scritta a mezzo raccomandata a/r. Nel caso di recesso dell'Ente quest'ultimo deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato indicandone contestualmente i motivi ed il preavviso, se spettante.

Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'Ente, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui al successivo art. 31.

Il ricorso dovrà essere inoltrato alla rappresentanza sindacale firmataria del presente contratto, a mezzo raccomandata a/r che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al Dirigente delle indennità di cui agli artt. 27 e 28.

Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 3° comma, 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. 26 - Preavviso

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà di una delle parti, la parte recedente deve dare il preavviso i cui termini sono stabili come segue:

- a. risoluzione disposta dall'Amministrazione;
- b. mesi 7 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
- c. un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi di preavviso;
- d. risoluzione per dimissioni volontarie quattro mesi.

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.

È in facoltà del Dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia durante il preavviso, senza che da ciò gli si deve alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato

nell'anzianità agli effetti del T.F.R.

Compatibilmente con la legislazione vigente l'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

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.

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

Art. 27 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 26, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 del cod. civ., come sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le somme di cui al comma che precede, a carico di appositi fondi di bilancio dell'Ente, saranno investite, mediante polizze collettive vita, ossia (polizze aziendali) a beneficio intero.

In caso di adesione del dirigente al Fondo di previdenza complementare a carattere integrativo di cui al successivo art. 29/bis è fatta salva la possibilità di conferire la quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto a tale Fondo, in base a quanto previsto dalla normativa in materia.

Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del cod. civ., per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione, gli importi di retribuzione variabile collegati al raggiungimento di obiettivi 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, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

Art. 27/bis – Indennità in caso di morte

In caso di morte del dirigente, l'Ente corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 27. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 28 – Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

A domanda del Dirigente il trattamento di fine rapporto può essere anticipato con riferimento al 6° comma e seguenti dell'art. 2120, Codice Civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

PARTE QUARTA

Tutele assistenziali e previdenziali

Art. 29 – Previdenza

Per i contributi relativi al trattamento di previdenza si intende fatto il rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 29/bis – Previdenza complementare a carattere integrativo

Per il trattamento di previdenza complementare valgono le norme contrattuali che disciplinano il regime applicabile ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (adesione al Previndai).

Art. 30 – Assistenza sanitaria

L'assistenza di malattia ai Dirigenti è assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale ai sensi della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e successive modificazioni e integrazioni.

I dirigenti potranno aderire al fondo Assistenza Sanitaria Dirigenti Industria (FASI). In tal caso l'Ente provvederà a versare il contributo sia a suo carico sia a carico del dirigente, previa trattenuta sulla retribuzione, secondo le medesime modalità ed i medesimi importi determinati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

PARTE QUINTA

Tutele sindacali del rapporto

Art. 31- Collegio Arbitrale

È istituito a cura della F.I.C.E.I. e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto a cui il Dirigente ha conferito delega, un collegio arbitrale nazionale a cui può essere demandato di comune accordo fra le parti il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi del precedente articolo 25.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato dalla F.I.C.E.I., uno dalle OO.SS. ed uno con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordato o, in mancanza di ciò sarà designato – su richiesta di uno o di entrambe le organizzazioni predette – dal Presidente del competente Tribunale.

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

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta per ogni singolo procedimento.

Salvo diverso accordo tra le organizzazioni delle due parti, il Collegio ha sede presso gli

uffici della F.I.C.E.I. a cui sono demandate funzioni di segreteria.

Il Collegio arbitrale sarà investito dalla vertenza su istanza a mezzo di raccomandata a/r delle OO.SS., che trasmetterà copia del ricorso, sottoscritto dal Dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento stesso ai sensi del precedente art. 25.

Copia dell'istanza, sempre a mezzo raccomandata a/r, deve essere trasmessa per conoscenza all'Ente.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte delle OO.SS.

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 60 giorni dalla data di riunione di cui all'8° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini procedurali di cui al presente articolo.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del Dirigente a termine del presente articolo, disporrà contestualmente la reintegra ai sensi dell'art. 1 della Legge 108/90 o, fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma del medesimo art. 1 della legge 108/90, al Dirigente è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 20 mensilità di retribuzione globale di fatto aumentata, in relazione dell'età del Dirigente licenziato ove questa risulti tra i 50 e 62 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 56° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 57° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 58° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 53° e 59° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 52° e 60° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 51° e 61° anno compiuto;
- 1 mensilità in corrispondenza del 50° e 62° anno compiuto;

In ogni caso, e fermo rimanendo il diritto del Dirigente di adire l'autorità giudiziaria, allo stesso viene concesso un termine di 30 giorni per optare sulle proposte transattive prospettate dal Collegio.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa.

Le spese sostenute da altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

Art. 31 bis - Divieto di cumulo indennità derivanti da risoluzione

Laddove vengano a concorrere le indennità legate alla risoluzione del rapporto di lavoro previste dal C.C.N.L. Dirigenti F.I.C.E.I. agli artt. 15,16 e 31, le stesse:

- non saranno tra loro cumulabili e, pertanto, la rivendicazione (che rimarrà discrezione del Dirigente) o percezione dell'una da parte del Dirigente interessato escluderà la possibilità per lo stesso (equivalendo a rinuncia) di richiedere o percepire l'altra;
- saranno percepibili, nelle forme di cui al punto che precede secondo le procedure

previste a tal fine dal presente C.C.N.L. o, in mancanza dalla legge.

Art. 32 – Rappresentanze sindacali aziendali

I Sindacati potranno nominare un rappresentante sindacale aziendale tra i Dirigenti dell'Ente.

In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare il nominativo del Dirigente investito di tale rappresentanza all'Ente interessato ed alla F.I.C.E.I.

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

In attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal D.Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007, i Consorzi o Enti di Industrializzazione e le RSA, o, in mancanza, la sede Federmanager territorialmente competente, si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Ente, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di consultazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 22 del presente contratto. Saranno altresì oggetto di consultazione le decisioni dell'Ente che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.

Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dai Consorzi o Enti di Industrializzazione, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs n. 25/2007.

Le parti concordano che i Consorzi o Enti di Industrializzazione non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'Ente e/o creare notevoli difficoltà.

Entro il primo semestre di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'art. 5 del D.Lgs n. 25/2007.

Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al D.Lgs n. 25/2007.

Art. 33 – Controversie individuali di lavoro

Fermo quanto disposto all'art. 31, in caso di controversie individuali relative al rapporto di lavoro le Parti possono esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo si formerà un verbale, che dovrà essere sottoscritto dalle Parti nonché dalle rispettive Organizzazioni Sindacali, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Art. 34 – Interpretazione del Contratto

Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione Paritetica composta da rappresentanti della F.I.C.E.I. e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

La composizione ed il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma sono disciplinati dal Regolamento annesso al presente contratto sub allegato.

Art. 35 – Forme di tutela del rapporto

Per quanto non previsto dal presente contratto, al Dirigente si applicano le norme del Codice Civile sul rapporto di lavoro e le norme vigenti in materia.

Art. 35/bis – contributi sindacali

Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti all'Associazione Sindacale Dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale (DIRSIND), previo rilascio delle deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.