

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Dirigenza Ente Nazionale Risi  
triennio normativo ed economico  
2009-2011

## Indice

### PARTE I

#### NORME COMUNI

##### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione	pag.	3
Art. 2 - Durata e decorrenza del presente contratto	pag.	3

##### TITOLO II -IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

###### CAPO I - LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Rappresentanze	pag.	3
Art. 4 - Comitato per le pari opportunità	pag.	4
Art. 5 - Prevenzione del fenomeno del mobbing	pag.	4

###### CAPO II - DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Art. 6 - Contributi sindacali	pag.	5
-------------------------------	------	---

### PARTE II

#### TITOLO III - IL RAPPORTO DI LAVORO

##### CAPO I - LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro	pag.	5
Art. 8 - Periodo di prova	pag.	5

##### CAPO II - STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 9 - Impegno di lavoro	pag.	6
Art. 10 - Conferimento incarichi dirigenziali	pag.	7
Art. 11 - Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti	pag.	7

##### CAPO III - SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 - Ferie e festività	pag.	8
Art. 13 - Giorni festivi	pag.	9
Art. 14 - Assenze per malattia	pag.	10
Art. 15 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	pag.	11
Art. 16 - Assenze retribuite	pag.	11
Art. 17 - Congedi dei genitori	pag.	12
Art. 18 - Aspettativa per motivi personali o di famiglia	pag.	13
Art. 19 - Congedi per motivi di famiglia	pag.	13
Art. 20 - Attività didattica di dirigenti presso università		



ed istituti di alta formazione	pag. 14
<b>CAPO IV – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 21 – Termini di preavviso	pag. 14
Art. 22 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro	pag. 15
Art. 23 – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	pag. 15
Art. 24 – Recesso dell’Ente	pag. 15
Art. 25 – Tentativo di conciliazione	pag. 16
Art. 26 – Procedura di conciliazione ed arbitrato in caso di recesso	pag. 16
Art. 27 – Collegio Arbitrale: procedimento e competenze	pag. 16
Art. 28 – Nullità del licenziamento	pag. 18
Art. 29 – Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	pag. 18
 <b>PARTE III</b>	
<b>TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
<b>CAPO I – STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE</b>	
Art. 30 – Disposizioni generali	pag. 18
Art. 31 – Struttura della retribuzione	pag. 19
Art. 32 – Retribuzione annuale lorda	pag. 19
Art. 33 - Norme di prima applicazione	pag. 19
Art. 34 – Durata ed aggiornamento del trattamento economico	pag. 20
Art. 35 – Incarichi presso terzi	pag. 20
Art. 36 - Effetti dei nuovi trattamenti economici	pag. 20
Art. 37 – Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali	pag. 20
<b>CAPO II – PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI</b>	
Art. 38 – Sostituzione del dirigente	pag. 21
Art. 39 – Clausola di salvaguardia	pag. 21
Art. 40 – Tredicesima mensilità	pag. 21
Art. 41 – Trattamento di trasferta	pag. 22
Art. 42 – Trattamento di trasferimento	pag. 22
Art. 43 – Responsabilità civile e patrocinio legale	pag. 22
<b>CAPO III – ISTITUTI VARI</b>	
<b>TITOLO V – DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE</b>	
Art. 44 – Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare	pag. 23
Art. 45 – Indennità in caso di morte	pag. 24
Art. 46 – Buono pasto	pag. 24
Art. 47 – Assistenza sanitaria	pag. 24
Art. 48 – Previdenza complementare	pag. 24
Art. 49 – Interventi integrativi, assistenza, malattia	pag. 24

## PARTE PRIMA

### NORME COMUNI

#### TITOLO I

##### DISPOSIZIONI GENERALI

###### Art. 1

###### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente dell'Ente Nazionale Risi di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.

###### Art. 2

###### Durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto nella sua parte normativa ed economica avrà inizio dall'1/1/2009 e durata triennale con scadenza al 31/12/2011.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali.

3. Il presente contratto alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno e le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23/7/1993.

#### TITOLO II

##### IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

###### CAPO I

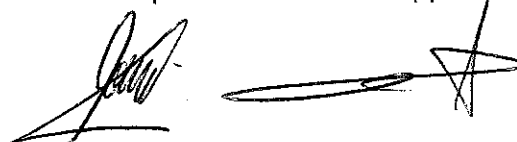
###### LE RELAZIONI SINDACALI

###### Art. 3

###### Rappresentanze

1. L'Ente Nazionale Risi gestisce lo sviluppo delle relazioni sindacali nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità dell'amministrazione e dei sindacati al fine di un miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale ed allo scopo di incrementare l'efficacia dell'attività dell'Ente migliorandone i servizi.

2. I sindacati dei dirigenti competenti per territorio possono istituire rappresentanze sindacali nell'Ente.



3. A tali sindacati attraverso, se costituite, le rappresentanze di cui al precedente punto 2. sono demandati:

- a) la contrattazione collettiva con i competenti organi dell'Ente per la stipula e il rinnovo del contratto collettivo
- b) l'informazione preventiva da parte degli organi dell'Ente sulle materie oggetto di concertazione così come previsto dal regolamento di organizzazione e funzionamento nonché su ogni altra materia per cui sia prevista l'informazione preventiva.
- c) la concertazione con gli organi dell'Ente:
  - in tema di criteri generali e parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità
  - in materia di valutazione della prestazione lavorativa del dirigente allo scopo di individuare un sistema da adottare dagli organi dell'Ente con apposito provvedimento.

La concertazione viene attivata dalla parte sindacale o dalla direzione dell'Ente a mezzo richiesta scritta entro 5 giorni dalla ricezione dell'informazione di cui al punto b). Essa si svolge (di norma) entro il quarto giorno dalla ricezione della comunicazione di cui sopra.

La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dall'inizio della stessa. Dell'esito è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli impegni assunti.

Decorso infruttuosamente il termine suddetto, le parti riassumono le rispettive prerogative e la libertà di iniziativa e decisione; in particolare gli organi dell'Ente avranno la piena libertà di dare esecuzione alle delibere oggetto di consultazione o di adottare, ove non ancora adottate, dette delibere.

#### Art. 4

##### Comitato per le pari opportunità

1. Con la contrattazione integrativa saranno definiti specifici interventi che concretizzano vere e proprie "azioni positive" a favore delle lavoratrici, ed idonei meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Ente.

2. Sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto potrà essere istituito un Comitato per le pari opportunità.

#### Art. 5

##### Prevenzione del fenomeno del mobbing

1. Il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un dirigente è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del dirigente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1., le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del dirigente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. In accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, l'Ente si impegna ad attuare iniziative miranti alla prevenzione del fenomeno del "Mobbing", anche attraverso l'istituzione di un apposito Comitato.

CAPO II  
DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Art. 6  
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1., inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Ente sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. L'Ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

PARTE II

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7  
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Ente Nazionale Risi si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
  - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
  - b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;
  - c) la durata del periodo di prova;
  - d) la sede di prima destinazione.



Art. 8  
Periodo di prova

1. Sono soggetti al periodo di prova di norma i neo assunti nella qualifica di dirigente, per un periodo di sei mesi dall'assunzione eventualmente rinnovabili per un periodo massimo di sei mesi.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato intendendosi come tale quello di commisurazione del compenso, comprensivo quindi dei giorni non lavorativi e festivi (sabato domenica e feste infrasettimanali).

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di tre mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto dall'art. 14, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3., sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Durante il periodo di prova il dirigente proveniente dall'Ente nell'ipotesi di cui al comma 5. può rientrare a domanda nel posto di appartenenza.

Tale domanda deve essere proposta per iscritto dal dirigente in prova contestualmente alla sua comunicazione scritta di recesso ed entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta da parte dell'Ente di mancato superamento del periodo di prova.

In mancanza di tale comunicazione nei termini e nelle forme indicate, il rapporto di lavoro si intende risolto.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 9  
Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente Nazionale Risi, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare ma comunque attenendosi alle direttive del Direttore Generale, ovvero del dirigente di fascia superiore.



2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

#### Art. 10

##### Conferimento incarichi dirigenziali

1. Nell'ambito delle posizioni dirigenziali individuate con apposito regolamento sulla base dei programmi di attività, il Direttore Generale effettua l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità e conferisce i relativi incarichi dirigenziali.

2. Gli incarichi ai dirigenti sono conferiti a tempo determinato. L'affidamento degli incarichi avviene in base ai seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche degli obiettivi da realizzare;
- b) valutazione delle competenze professionali e delle esperienze operative necessarie per lo svolgimento dell'attività di competenza;
- c) risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative già ricoperte;
- d) valutazione del potenziale, rispetto alle esigenze e alle responsabilità dell'incarico da svolgere.

3. L'atto di conferimento dell'incarico deve precisare contestualmente l'oggetto, i programmi da realizzare, gli obiettivi da conseguire, le risorse umane e strumentali a disposizione ed i tempi di attuazione. E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico.

4. Per particolari e motivate esigenze possono essere attribuiti ai dirigenti incarichi di studio, ricerca e consulenza della Direzione Generale e monitoraggio nelle materie di competenza istituzionale dell'Ente.

5. Il dirigente che, a seguito del mutamento della propria attività, sostanzialmente incidente sulla sua posizione, avvenuta attraverso il conferimento di un nuovo incarico risolve entro 60 giorni, il rapporto di lavoro avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

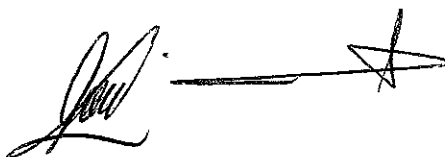
6. All'atto dell'assunzione -o nel corso del rapporto- potrà essere stipulato un "patto di non concorrenza" ai sensi dell'art. 2125 c.c. che nell'ambito delle disposizioni generali di detta norma, preveda che il dirigente successivamente alla cessazione del suo contratto si obblighi per un periodo non superiore a cinque anni a non svolgere attività lavorativa quale dipendente, ovvero in via autonoma, che possa costituire per il suo specifico oggetto ed in riferimento alla funzioni svolte dal dirigente nell'ambito dell'Ente, attività concorrenziale con quella dell'Ente stesso.

#### Art. 11

##### Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. L'Ente, con gli atti previsti dalla propria regolamentazione, autonomamente assunti, definisce - privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.



3. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2. sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dall'ordinamento dell'Ente per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

4. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. L'Ente tiene conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto ovvero dell'affidamento di un diverso incarico ovvero della risoluzione del rapporto.

5. L'Ente regola preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con le organizzazioni sindacali.

La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:

- motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza;
- partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui;
- previsione della prima e della seconda istanza.

6. Nel valutare l'operato del dirigente, l'Ente dovrà, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prestabiliti e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.

7. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

8. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

9. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

### CAPO III

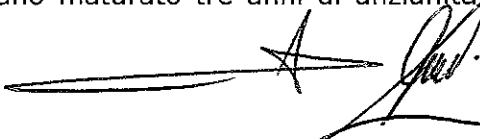
#### SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 12

##### Ferie e festività

1. A partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di riposo già attribuite in ragione d'anno in forza della legge 23/12/1977 n. 937.

2. I dirigenti assunti al primo impiego, dopo la stipulazione del presente CCNL ovvero che alla medesima data di stipulazione non abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio hanno





diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle giornate di riposo già attribuite in ragione d'anno in forza della legge 23/12/1977 n. 937. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel calcolo del periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dall'articolo successivo, nell'ipotesi che l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni lavorativi per settimana, la giornata non lavorata.

4. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art. 16 (Assenze retribuite) conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 12., non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

9. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

10. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

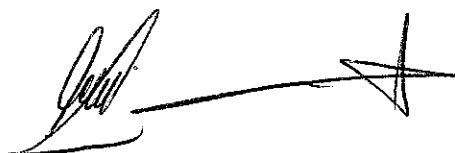
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.

12. Fermo restando il disposto del comma 7., le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

#### Art. 13 Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi a tutti gli effetti, oltre la domenica, i seguenti:

- a) il 1° giorno dell'anno;
- b) il 6 gennaio, Epifania;
- c) il 25 aprile, anniversario della liberazione;

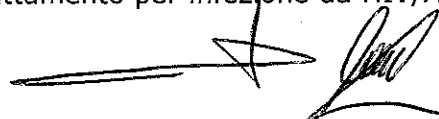


- d) il lunedì dopo Pasqua;
- e) il 1° maggio, festa del lavoro;
- f) il 2 giugno, festa della Repubblica;
- g) il 15 e il 16 agosto, festività di Ferragosto;
- h) il 1° novembre, giorno dei Ognissanti;
- i) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- j) il 25 dicembre, Natale;
- k) il 26 dicembre, S. Stefano;
- l) la festa del S. Patrono di ogni sede di lavoro.

#### Art. 14

#### Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 5. Ai fini del computo dei suindicati diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1., al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima della scadenza dello stesso, può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'Ente ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro dirigenziale.
3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1. e 2., o nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2., sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro dirigenziale, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2. del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
  - a) retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.
6. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.
7. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 5. e agli oneri riflessi relativi.
8. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle



fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, prevista dal comma 5., lett. a). La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica ovvero dal servizio sanitario dell'amministrazione interessata.

#### Art. 15

##### Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica ma con il limite temporale previsto al successivo comma 3. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusa la parte variabile.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1., se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione come previsto al comma 1.
3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 14, commi 1. e 2. trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 14 comma 3. Nel caso in cui l'Ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
4. L'Ente deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:
  - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai precedenti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a 6 annualità della retribuzione di fatto;
  - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata dai suddetti 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 Dpr 3076/1965 n. 1124 in vigore fino al 24 luglio 2000;
  - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte, causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a 5 annualità della retribuzione di fatto.
5. L'Ente deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte, in caso di invalidità permanente per cause diverse da quelle dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari a quelle concordate nel contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo determinato nell'ambito del contratto applicabile ai dirigenti del comparto industriale che sarà trattenuto dall'azienda sulla retribuzione.

#### Art. 16

##### Assenze retribuite

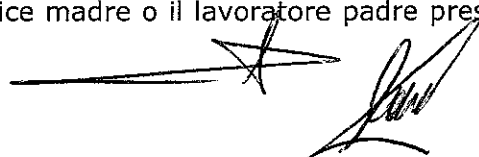
1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;



- lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;
  - particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
  3. Le assenze di cui ai commi 1. e 2. possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
  4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.
  5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall'articolo 19 della legge n. 53 del 2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
  6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime, assumono maggior rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, che prevedono rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

#### Art. 17 Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. In caso di parto prematuro, al lavoratore o alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità non goduti prima della data presunta del parto.
4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2. e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 4.
6. I periodi di assenza di cui ai commi 4. e 5., nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano



la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d. lgs. n. 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede, con il consenso dell'interessata, al temporaneo conferimento, nell'ambito di quelle disponibili, di funzioni dirigenziali che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53 del 2000.

#### Art. 18

##### Aspettativa per motivi personali o di famiglia

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

2. Durante tale periodo non è dovuta la 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.

4. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.

5. I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione; durante detti periodi, l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alla prestazione a carico dell'Ente Nazionale Risi. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e della malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

#### Art. 19

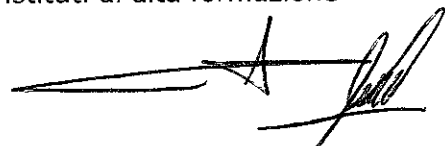
##### Congedi per motivi di famiglia

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53 del 2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1. non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 14 e 15 (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

#### Art. 20

##### Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione



1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed attività lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'Ente Nazionale Risi, ai dirigenti possono essere conferiti incarichi di didattica integrativa o di insegnamento.

2. Nelle ipotesi dei cui al comma 1. i dirigenti interessati, a seconda dell'impegno richiesto, potranno essere collocati in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

#### CAPO IV

#### ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 21

##### Termini di preavviso

1. Nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1. è tenuta a corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

L'Ente ha diritto a trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo non dato senza pregiudizio per l'esercizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

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

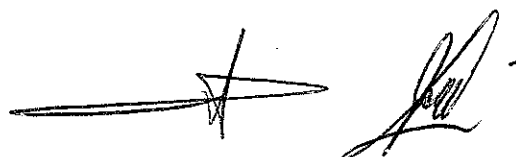
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

L'Ente a suo insindacabile giudizio, potrà esonerare il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso o esonerarlo per un periodo inferiore, corrispondendogli comunque la normale retribuzione.

6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. In caso di decesso del dirigente, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

8. L'indennità sostitutiva del preavviso da computarsi ai sensi dell'articolo 2121 c.c., è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali. I contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria.



## Art. 22

### Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. 14 e 15 (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) ha luogo:

- a) per dimissioni del dirigente;
- b) per recesso dell'Ente;
- c) per decesso del dirigente;
- d) per risoluzione consensuale.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o congedo previsti dal presente CCNL.

## Art. 23

### Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro concordando una indennità supplementare commisurata in mensilità lorde.

## Art. 24

### Recesso dell'Ente

1. Nel caso di recesso dell'Ente, quest'ultimo deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2., i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Ente fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dal comma 2. ovvero nell'ipotesi il recesso venga motivato da motivi aventi connotazione disciplinare, l'Ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione per essere sentito a sua difesa, ovvero dando un termine non anteriore al suddetto quinto giorno per proporre per iscritto le proprie difese. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato ovvero da un legale di sua fiducia.

Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, il recesso è immediatamente operabile da parte dell'Ente.

Una volta sentito a difesa il dirigente con le modalità sopra specificate, l'Ente comunicherà per iscritto la propria decisione entro i successivi 15 giorni.

Ove lo ritenga necessario l'Ente, in concomitanza con la contestazione potrà disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso il recesso dell'Ente previsto ai commi 1. e 2. il dirigente, fatto salvo il suo diritto ad adire l'Autorità Giudiziaria, potrà attivare le procedure di conciliazione e arbitrato previste dagli artt. 25 e 26.

5. Le disposizioni del comma 1. del presente articolo, fatti salvi la comunicazione per iscritto del recesso ed il diritto del dirigente al preavviso e di quelle previste all'art. 26 comma 1 in riferimento alla ipotesi di recesso prevista al comma 1. del presente articolo ed all'art. 28 non si applicano in caso di risoluzione del rapporto nei confronti del dirigente che sia in possesso



dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60 anni se donna).

Art. 25  
Tentativo di conciliazione

1. Nelle controversie individuali il dirigente potrà attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'art. 410 e segg. del Codice di procedura Civile in riferimento al d.lgs. 31.3.1998 n. 80 ovvero quello di conciliazione e arbitrato previsto dall'art. 27.

Art. 26  
Procedura di conciliazione ed arbitrato in caso di recesso

1. Avverso il recesso dell'Ente previsto ai commi 1., 2. e 3. dell'art. 24, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, fatto sempre salvo il diritto di ricorrere all'Autorità Giudiziaria previo espletamento, ricorrendone i presupposti del tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 e segg. cpc potrà ricorrere alla procedura di conciliazione e arbitrato regolata dall'art. 27 che segue.

2. Il ricorso dovrà essere inoltrato a Federmanager a mezzo di raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

3. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente della indennità di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 27  
Collegio Arbitrale: procedimento e competenze

1. 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. 26.

2. Il Collegio che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato dalla Federazione Nazionale Dirigenti Industriali, uno dall'Ente Nazionale Risi, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle suddette parti.

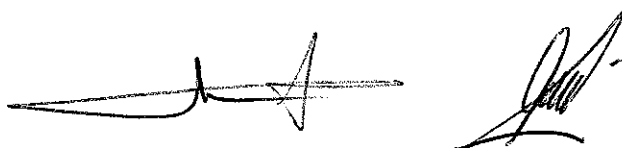
In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori ai sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le parti suddette - dal Presidente del competente Tribunale.

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

4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Parti può essere sostituito di volta in volta.

5. Salvo diverso accordo tra le due Parti, il Collegio ha sede presso Federmanager la quale svolge anche le funzioni di segreteria.

6. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., da Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi dell'art. 26 comma 2.





7. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma alla sede dell'Ente Nazionale Risi.

8. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 6.

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

10. 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 al comma 8., 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.

11. 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.

12. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui all'art. 26 comma 2.

13. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 26 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, 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 22 mesi di preavviso.

14. L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità  
in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 6 mensilità  
in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 5 mensilità  
in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 4 mensilità  
in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 3 mensilità  
in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 2 mensilità  
in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

15. In conformità dell'art. 412 ter, lett. E), cpc il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

16. Il compenso degli altri Componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

17. 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 il nuovo contratto.

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. To the right of the signature is a five-pointed star symbol.

Art. 28  
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
  - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
  - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli articoli 14, 17 e 19 (Assenze per malattia, Congedi dei genitori, Congedi per motivi di famiglia) del presente CCNL.
2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 29  
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. In materia di rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare e in materia di effetti del giudicato penale nei confronti dei dirigenti si applicano le disposizioni della legge 27/3/2001 n. 97.
2. Ove si apra un procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli escluse le fattispecie contemplate dalla legge indicata al 1° comma, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Ente. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'Ente.
3. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti alle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
4. Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché trattasi di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
5. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

PARTE III

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 30  
Disposizioni generali

1. I rapporti di lavoro dei dirigenti dell'Ente Nazionale Risi sono disciplinati dal presente contratto, dai contratti di lavoro individuali, dalle disposizioni di legge su rapporto di lavoro subordinato e di quelle specifiche sul rapporto di lavoro dei dirigenti d'impresa.

2. La qualifica dirigenziale si articola in due fasce: "la prima fascia" e "la seconda fascia". L'inquadramento nelle fasce suddette non è suscettibile di un mutamento in peius (dalla prima alla seconda fascia) in riferimento ad un eventuale cambiamento di funzioni. La funzione di Direttore Generale postula l'inserimento tra i dirigenti di prima fascia.

3. Le norme di funzionamento adottate dall'Ente specificano responsabilità e gerarchie, che andranno riportate nel contratto individuale di lavoro.

#### Art. 31

##### Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di prima e di seconda fascia si compone delle seguenti voci:

- a. retribuzione annuale lorda;
- b. retribuzione annuale lorda di risultato.

2. La retribuzione annuale lorda di risultato viene determinata al termine di ciascun anno in riferimento al raggiungimento da parte di ciascuno dei dirigenti degli obiettivi allo stesso assegnati e dalla professionalità espressa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Nella determinazione di tale retribuzione si terrà conto dei criteri di verifica e valutazione, dei risultati previsti all'art. 11 del presente contratto.

3. La retribuzione di risultato non potrà essere inferiore nel minimo ad una mensilità lorda della retribuzione annuale.

#### Art. 32

##### Retribuzione annuale lorda

1. La retribuzione annuale lorda (comma 1. a) dell'art. 31) dei dirigenti di prima fascia è fissata in una base minima di € 120.000,00 lordi annuali da corrispondere in 13 mensilità.

2. La retribuzione annuale lorda (comma 1. a) dell'art. 31) dei dirigenti di seconda fascia è fissata in una base minima di € 70.000,00 lordi annuali da corrispondere in 13 mensilità.

3. Qualora nel giorno stabilito per il pagamento ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

4. Il Consiglio di Amministrazione potrà determinare in riferimento alla posizione di ciascun dirigente all'atto della sua assunzione o nel corso del rapporto la maggiorazione della retribuzione base suddetta, nella misura e con le modalità di erogazione che riterrà opportuni in riferimento alle funzioni ed ai compiti assegnati al dirigente, al suo livello di professionalità ed ai risultati raggiunti.

#### Art. 33

##### Norme di prima applicazione

1. Ai dirigenti *in servizio alla data di sottoscrizione* del presente contratto verrà riconosciuta a norma dell'articolo 32 comma 3 una maggiorazione della retribuzione annua lorda a far tempo dall'1.01.2009 così determinata:

- a. dirigenti di prima fascia (Direttore Generale)  
- retribuzione lorda annuale € 18.200,00 (con riassorbimento della RIA)
- b. dirigenti di seconda fascia  
dirigente amministrativo e del personale  
- retribuzione lorda annuale € 20.900,00 (con riassorbimento della RIA)  
dirigente area mercati

- retribuzione lorda annuale € 12.200,00 (con riassorbimento della RIA)  
dirigente dipartimento miglioramento genetico e servizio sementi
- retribuzione lorda annuale € 500,00

#### Art. 34

##### Durata ed aggiornamento del trattamento economico

1. La retribuzione lorda annuale di dirigenti di prima e seconda fascia indicata agli artt. 32 e 33 avrà decorrenza dall'1/1/2009. A decorrere dall'1/1/2010 la retribuzione annuale lorda di cui sopra sarà incrementata annualmente del tasso di inflazione programmata stabilito per l'anno di riferimento. Con la stessa decorrenza verrà riconosciuto altresì il differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale rispetto all'anno precedente.
2. Il livello retributivo così raggiunto costituirà la base minima per la successiva contrattazione.

#### Art. 35

##### Incarichi presso terzi

I compensi derivanti dalle funzioni di Amministratore, Revisore Contabile, Sindaco svolte dai dirigenti su incarico dell'Ente presso terzi, verranno riconosciuti in aggiunta al trattamento economico dello stesso.

#### Art. 36

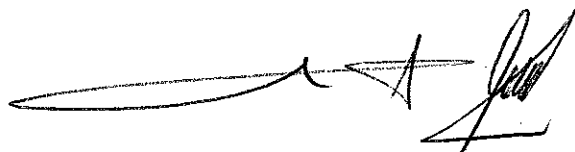
##### Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 31 comma 1., lettere a. e b., hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del comma 1. hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni del contratto stesso. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal rapporto degli interessati.
3. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

#### Art. 37

##### Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. In caso di assenza o impedimento del Direttore Generale le relative funzioni possono essere svolte da un dirigente di seconda fascia. A tale dirigente, limitatamente al periodo di svolgimento delle funzioni, compete la retribuzione stabilita per il Direttore Generale (dirigenti di prima fascia) ai sensi dell'art. 32, comma 1.



## CAPO II

### PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

#### Art. 38

##### Sostituzione del dirigente

1. Nell'ipotesi di vacanza in organico ovvero di assenza del dirigente titolare dell'incarico con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'unità organizzativa alla quale lo stesso è addetto, può essere affidata ad altro dirigente del medesimo livello con incarico ad interim.
2. Il dirigente limitatamente al periodo di sostituzione percepisce la retribuzione spettante al dirigente sostituito se superiore, fatta eccezione per la corresponsione della retribuzione annua lorda di risultato che è commisurata, comunque allo stipendio mensile di spettanza del dirigente.
3. Il Direttore Generale dell'Ente ha comunque il potere di sostituirsi a qualsiasi dirigente nel caso di assenza o impedimento del medesimo o per gli altri motivi di cui al paragrafo 1.
4. Detto potere sostitutivo opera anche in caso di inerzia dello stesso o in ogni situazione nella quale, in via d'urgenza, sia necessario procedere.

#### Art. 39

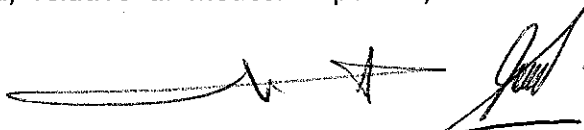
##### Clausola di salvaguardia

1. L'Ente che, in mancanza di una espressa valutazione negativa, alla scadenza dell'incarico non intenda riconfermare lo stesso, conferisce al dirigente un altro incarico di pari valore economico.

#### Art. 40

##### Tredicesima mensilità

1. L'Ente corrisponde ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito per il pagamento ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari ad un tredicesimo della retribuzione annuale lorda.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2. spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.
5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della



riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 41  
Trattamento di trasferta

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo per spese non documentate di € 75,00.

In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra Ente e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.

Art. 42  
Trattamento di trasferimento

Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'Ente.

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a tre mesi ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico.

Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad un'indennità una tantum pari a tre mensilità e mezza di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a due mensilità e mezza per il dirigente senza carichi di famiglia.

Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'azienda esplicherà il suo interessamento per agevolare il dirigente.

Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte, entro 5 anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

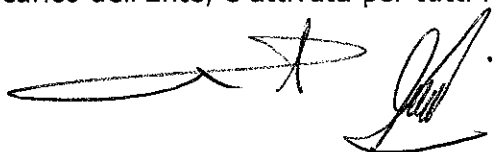
Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al secondo comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un' indennità supplementare al trattamento pari a 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto rispettivamente il 55° anno se uomo od il 50° se donna.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'Ente di rispettare i termini di preavviso di cui al secondo comma, il dirigente verrà considerato in trasferta fino alla scadenza dei suddetti termini.

Art. 43  
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. A cura e oneri a carico dell'Ente, è attivata per tutti i dirigenti una polizza per l'assicurazione



dei rischi professionali e della responsabilità civile connessi allo svolgimento dell'attività svolta nell'ambito dell'Ente idonea a coprirli da detti rischi e responsabilità.

2. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda.

3. La copertura assicurativa riguarda altresì le spese legali dei procedimenti penali, civili, amministrativi contabili nei quali il dirigente risulti coinvolto come parte, a causa ed in conseguenza del servizio, e non comporta alcun diritto di rivalsa sul dirigente, salvi i casi direttamente previsti dalla legge.

4. Le garanzie e le tutele di cui al comma 3 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

5. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente accertati con sentenza passata in giudicato.

### CAPO III

#### ISTITUTI VARI

#### TITOLO V

#### DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

##### Art. 44

##### Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro sarà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto regolato dalle disposizioni dell'art. 2120 c.c. e della Legge n. 297 del 29/05/1982.

2. Ai dirigenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto e comunque in servizio prima del 30 maggio 2000 continua ad essere erogata l'indennità di anzianità calcolata sull'ultima retribuzione annua lorda percepita divisa per 12. Da detto calcolo è comunque esclusa l'indennità annua di risultato.

3. Con riferimento all'erogazione del TFR o di quello previsto al comma 2, si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, compresi i premi di produzione 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, e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari.

4. Per i dirigenti che dall'entrata in vigore del presente contratto intendessero optare per il passaggio dall'indennità di anzianità al TFR al fine dell'adesione alla previdenza complementare si applicherà la seguente disciplina:

a) l'accantonamento a titolo di indennità di anzianità al 31 dicembre aggiornato con le retribuzioni previste dal presente contratto, verrà rivalutato annualmente dall'Ente secondo le regole stabilite dall'art. 2120 del c.c. e verrà liquidato all'atto della cessazione.

b) dal 1° gennaio dell'anno successivo verrà accantonato a titolo di TFR l'importo spettante sulla base delle disposizioni del presente articolo e rivalutato annualmente.

Quanto maturato ai sensi del comma 4 par. b) potrà, su richiesta del dirigente, secondo le disposizioni previste per il fondo di previdenza integrativa dei dirigenti industriali (Previndai), essere utilizzato per alimentare la previdenza complementare.  
L'Ente verserà a detto fondo un contributo pari a quello previsto dalle norme regolanti il fondo.  
Il dirigente provvederà a versare il contributo a suo carico.

Art. 45  
Indennità in caso di morte

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. 44. Ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 46  
Buono Pasto

1. Ai dirigenti viene erogato per ogni giorno di effettivo servizio, esclusi quelli per i quali si applichi l'art. 41 in materia di trasferte, un buono pasto di un importo definito in sede di contrattazione integrativa.

Art.47  
Assistenza sanitaria

I dirigenti dell'Ente potranno aderire al Fondo Assistenza Sanitaria dirigenti Industria (Fasi). In tal caso l'Ente provvederà a versare il contributo a suo carico secondo le medesime modalità ed i medesimi importi determinati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi.  
Il dirigente iscritto provvederà a versare la propria quota.

Art. 48  
Previdenza complementare

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. 49  
Interventi integrativi, assistenza, malattia

Interventi integrativi di tutela della salute e di assistenza di malattia sono assicurati dall'1/1/2009 mediante l'iscrizione all'Assidai, il quale, secondo le norme del proprio statuto, erogherà prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal SSN con onere contributivo a carico dell'Ente Nazionale Risi. Il contributo dovuto dall'Ente Nazionale Risi all'Assidai è determinato ed adeguato in base alla opzione del Fondo sottoscritta in forma collettiva, individuata con specifico accordo tra le Parti.

Roma, li 11/12/2008

ENTE NAZIONALE RISI



FEDERMANAGER

