SOCIETÀ DANTE ALIGHIERI
SEDE CENTRALE – PIAZZA DI FIRENZE, 27
00186 ROMA

REGOLAMENTO INTERNO

E ORGANICO DEL PERSONALE DIRIGENTE

(Approvato dal Consiglio Centrale del 22 marzo 2023)

REGOLAMENTO INTERNO

E ORGANICO DEL PERSONALE DIRIGENTE

Premessa

Il presente Regolamento sostituisce integralmente il precedente "Regolamento interno e organico del personale dipendente della amministrazione centrale" e trova applicazione esclusivamente nei confronti del personale dirigente.

Per il personale non dirigente invece trova applicazione, a far data dal 1° febbraio 2021, il contratto collettivo di lavoro della Società Dante Alighieri siglato con le organizzazioni sindacali.

Art. 1. – Figure dirigenziali e loro inquadramento

Il personale dirigente è inquadrato nelle seguenti fasce:

- **I fascia Super**: Segretario Generale, che svolge le funzioni di Vice Presidente Esecutivo;
- **I fascia**: Vice Segretario, che svolge le funzioni di Direttore Generale;
- **II fascia**: Responsabili di Area.

I dirigenti devono essere in possesso del diploma di laurea.

Art. 2 – Nomina del Segretario Generale e del vice Segretario Generale

Per il posto di Segretario Generale e di Vice Segretario Generale la nomina è fatta dal Consiglio Centrale su proposta del Presidente della Società. È prescritta la presenza di 2/3 dei consiglieri e la maggioranza di 2/3 degli intervenuti.

Art. 3. - Retribuzioni

Le retribuzioni del personale dirigente sono fissate in analogia con le tabelle previste dal contratto collettivo nazionale delle Pubbliche Amministrazioni – area delle Funzioni Centrali relativo al personale dirigente.

- Per il Segretario Generale si applicano le tabelle previste dal comparto Dirigenza I fascia con riconoscimento di un'indennità di funzione aggiuntiva

da considerare utile ai fini del calcolo di tutti gli elementi di retribuzione diretti e indiretti, incluso il trattamento di fine rapporto.

- Per il Vice Segretario si applicano le tabelle previste dal Comparto Dirigenti I fascia con riconoscimento di un'eventuale indennità di funzione aggiuntiva, in correlazione a specifiche procure rilasciate dal Consiglio centrale della Società, da considerare utile ai fini del calcolo di tutti gli elementi di retribuzione diretti e indiretti, incluso il trattamento di fine rapporto.
- Per gli altri dirigenti, si applicano le tabelle previste dal Comparto Dirigenti II fascia.

A tutto il personale dirigente spettano due mensilità aggiuntive di retribuzione che verranno corrisposte rispettivamente a giugno e a dicembre.

Art. 4. - Ferie

Al personale dirigente è accordato per ogni anno di servizio un periodo di ferie di 36 giorni, comprensivi delle festività soppresse. In caso di godimento, i giorni da considerare ai fini delle ferie vanno dal lunedì al venerdì; per la quantificazione complessiva delle ferie residue, ciascun giorno di ferie goduto andrà computato con la maggiorazione di un rateo pari a 0,2. Almeno due settimane di ferie andranno godute nell'anno di maturazione. I residui giorni di ferie dovranno essere goduti dal dirigente entro e non oltre i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

I giorni di ferie del personale dirigente devono essere preventivamente autorizzati dal Segretario Generale o dal Vice Segretario Generale.

Art. 5. – Assenze per malattia e trattamento economico-normativo

Il dirigente assente per malattia deve darne tempestivamente comunicazione all'Amministrazione e trasmettere, entro le 48 ore dalla data del rilascio, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione può essere effettuata dal dirigente avvalendosi anche delle moderne tecnologie, quindi anche tramite e-mail. Resta fermo l'obbligo, a carico del dirigente, di inoltro della certificazione cartacea, in caso di impossibilità del medico di avvalersi della comunicazione telematica dovuta a qualsiasi motivo. Verranno esclusivamente ritenute idonei alla giustificazione dell'assenza, i certificati rilasciati dai medici del SSN. L'eventuale prosecuzione

della malattia deve essere comunicata alla Società Dante Alighieri entro il 1° giorno di scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato precedente. Entro il 2° giorno di tale scadenza il dirigente deve far pervenire alla Società Dante Alighieri il numero di protocollo identificativo del successivo certificato medico, inviato dal medico in via telematica, attestante la prosecuzione della malattia. In mancanza di tali comunicazioni, a meno che non vi siano giustificate cause di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di recapito durante il periodo di malattia deve essere comunicato tempestivamente alla Società Dante Alighieri.

In caso di assenza per malattia, il dirigente non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) Conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo, anche dovuto a più eventi morbosi, di 180 giorni nell'anno solare. Per anno solare deve intendersi il periodo di 365 giorni decorrente a ritroso dall'ultimo evento morboso.

In caso di superamento del periodo di comporto, la Società Dante Alighieri ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro.

2) In caso di superamento del periodo di cui al punto 1), il dirigente entro 3 giorni dalla scadenza del suddetto periodo, può richiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione fino ad un massimo di ulteriori 180 giorni nell'anno solare, dietro presentazione di certificazione medica. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto sugli istituti contrattuali e di legge.

3) Fermo restando quanto previsto nei punti 1) e 2) che precedono, il periodo massimo di comporto di malattia, comprensivo dell'aspettativa non retribuita, è di 36 mesi nell'arco del quinquennio antecedente l'ultimo evento morboso. In caso di superamento del periodo di comporto, la Società Dante Alighieri ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro.

4) Ferme restando le norme di legge per quanta riguarda il trattamento della malattia e dell'infortunio, la Società Dante Alighieri corrisponde al dirigente una integrazione tale che il dirigente percepisca durante la malattia o l'infortunio il 100% della retribuzione mensile individuale netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day-hospital, di assenza per sottoporsi alle citate

terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo. Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Art. 6. – Risoluzione rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si risolve per:

- dimissioni;
- licenziamento;
- morte.

La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata, dal punto di vista economico, da appositi articoli del presente Regolamento.

Art. 7. – Procedimento disciplinare

I dirigenti possono essere sottoposti a procedimento disciplinare regolato dalle disposizioni dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 8. - Licenziamento

Il personale dirigente può essere licenziato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, presa con la maggioranza dei 2/3 degli intervenuti.

Il licenziamento del Segretario Generale è di competenza del Consiglio Centrale e la relativa deliberazione deve essere presa con la presenza di almeno 2/3 dei componenti ed a maggioranza di 2/3 degli intervenuti.

Art. 9. – Termini di preavviso

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, il contratto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

a) mesi 5 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità non superiore a due anni;
b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 5 mesi.

Art. 10 – Premio di fine servizio

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro e con esclusione delle ipotesi di licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo, al dirigente si riconosce come condizione di miglior favore e ad integrazione del trattamento di fine rapporto, così come disciplinato dall' art. 2120 c.c., un premio di fine servizio regolato come segue:

- una mensilità di retribuzione lorda se il dirigente ha un'anzianità compresa tra i 5 e i 10 anni di servizio;
- due mensilità di retribuzione lorda se il dirigente ha un'anzianità compresa tra gli 11 e i 20 anni di servizio;
- tre mensilità di retribuzione lorda se il dirigente ha un'anzianità superiore ai 20 anni di servizio.

Il premio di fine servizio è calcolato sulla base dell'ultima retribuzione lorda percepita alla cessazione del rapporto di lavoro e non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.