

CAPITOLO XIV  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 - Cause di risoluzione - Attestato di servizio

La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda o del lavoratore/lavoratrice per aver l'interessato superato il periodo di conservazione del posto e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 49 (fermo il minimo di legge previsto in caso di tbc), nonché per invalidità permanente riconosciuta in base alla legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- d) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- e) per dimissioni;
- f) per risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice per giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.c.;
- g) per morte.

Quanto previsto dal primo, secondo, terzo, quarto e sesto comma dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo risultante dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 si applica a tutti i lavoratori/lavoratrici delle aziende che occupino complessivamente più di 15 dipendenti.

L'azienda comunque rilascia al lavoratore/ lavoratrice, all'atto della cessazione del rapporto, un certificato contenente

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso l'azienda, delle mansioni prestate e dell'inquadramento ricoperto e copia del conto di liquidazione.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

## Art. 62 - Preavviso

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'azienda è tenuta ad accordare al lavoratore/lavoratrice adeguati permessi, non inferiori a due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

In caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda ai sensi delle lett. a), b) e c) dell'art. 61, spetta al lavoratore/lavoratrice un preavviso secondo quanto previsto nell'all. n. 6.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore/lavoratrice (art. 61, lett. g), oltre al trattamento economico fino al termine del mese in corso, l'indennità di mancato preavviso compete agli aventi causa nelle misure riportate nel medesimo allegato n. 6.

Per il personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI continueranno a trovare applicazione, limitatamente ai lavoratori/lavoratrici in servizio alla data del 1° novembre 1999, i corrispondenti trattamenti previsti dagli artt. 132 e 89 rispettivamente dai ccnl 19 dicembre 1994 e 16 giugno 1995.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

## Art. 63 – Dimissioni

In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lett. e) dell'art. 61, le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con il preavviso di un mese, salvo diverso termine concordato e fermo che, comunque, al dimissionario compete l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

E' in facoltà dell'azienda di far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni, o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza.

In caso di dimissioni nel periodo in cui, a norma della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è previsto il divieto di licenziamento, spetta – previa presentazione di idonea certificazione medica – il trattamento economico fino al termine del mese in corso.

In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice ai sensi della lett. f) dell'art. 61, spetta al medesimo, che non si trovi nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 61, la stessa indennità di mancato preavviso che gli competerebbe se la risoluzione del rapporto si fosse verificata ad iniziativa dell'azienda per giustificato motivo, nonché il seguente trattamento:

- con anzianità fino a 10 anni di effettivo servizio ..... 4 mensilità
- con anzianità superiore a 10 anni di  
effettivo servizio ..... 6 mensilità

Nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice si trovi, invece, nelle condizioni di cui alla lett. b) dell'art. 61, il lavoratore/lavoratrice stesso, anziché al trattamento previsto nel comma precedente, ha diritto a quello previsto per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro per limiti di età.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

#### Art. 64 - Contestazioni

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, e qualora sorga contestazione circa la somma spettante al lavoratore/lavoratrice o agli aventi diritto, l'azienda è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma, senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione. Nel caso di risoluzione per giusta causa da parte dell'azienda, se i fatti che l'hanno determinata hanno provocato danno materiale all'azienda, è possibile operare la compensazione ai sensi dell'art. 1252 c.c. tra quanto dovuto al lavoratore/lavoratrice e quanto al medesimo imputabile a titolo di risarcimento.

Ove non venga raggiunto un diretto accordo tra le parti sull'ammontare del danno, detto conteggio può essere effettuato in sede giudiziale, sempre fino a concorrenza delle somme relative, salvo restando comunque ogni eventuale maggior diritto dell'azienda stessa.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

### Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.

Per le aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

- assegno di cui all'art. 84, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 86, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 97;
- indennità di ruolo chiave;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.

Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 52 e 72 del presente contratto o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo di 3° e 4° livello retributivo trasferito o in missione.

Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

professionali ed al 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi in servizio alla data del 1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art. 45 del predetto ccnl.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE  
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.