

opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'azienda o ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del Dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'azienda o ente rispettando i termini di preavviso.

ART. 35

Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il Dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del Dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'art. 57, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento

della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall'art. 57, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il Dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della L. n. 300/1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

7. In relazione alla specificità delle professioni ricomprese nel ruolo sanitario ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale, le parti concordano di costituire una Commissione, composta da rappresentanti dell'A.Ra.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996, allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La commissione concluderà i propri lavori entro il 15 dicembre 1997.

ART. 36

Collegio di conciliazione

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 35 commi 1 e 2, il Dirigente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo e previste ed attuate ai sensi dell'art. 59, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda o ente ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del