

Dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018

Dirigenti Industria: le novità del Ccnl

Daniele Colombo - Avvocato

Revisione del trattamento economico complessivo di garanzia, rafforzamento del ruolo della contrattazione e delle incentivazioni economiche legate al raggiungimento di risultati, rimodulazione dell'indennità supplementare da erogarsi in funzione dell'anzianità di servizio sul "modello" del contratto a tutele crescenti e diversa regolamentazione del periodo di preavviso.

Sono queste alcune delle novità contenute nel rinnovo del Contratto collettivo nazionale dei dirigenti del settore industria del 30 dicembre scorso sottoscritto tra Federmanager e Confindustria. Al rinnovo contrattuale si è giunti all'esito di un negoziato con forti momenti di tensione in un settore da sempre caratterizzato da compartecipazione tra le parti sociali. Nell'autunno dello scorso anno, infatti, Confindustria ha formalmente disdetto il contratto collettivo nazionale dei dirigenti industriali con la conseguenza che un mancato rinnovo avrebbe prodotto l'estinzione del relativo contratto collettivo con perdita di alcuni diritti quali, ad esempio, le tutele in materia di responsabilità civile e penale, l'indennità di trasferta e gli scatti di anzianità oltre, ovviamente, alle previsioni in materia di indennità supplementare contro il licenziamento ingiustificato. Ma analizziamo dunque le principali novità contenute nel testo contrattuale che ha efficacia dal 1° gennaio 2015 (salve le diverse decorrenze pre-

viste specificamente per alcuni articoli del contratto stesso) le cui disposizioni avranno efficacia sino al 31 dicembre 2018.

Trattamento minimo complessivo di garanzia

La prima novità contenuta nell'Accordo di rinnovo è senz'altro rappresentata dal nuovo trattamento minimo complessivo di garanzia (cosiddetto TMCG) da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2015, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015. Il predetto TMCG parte da un minimo di € 66.000,00 e viene riconosciuto anche ai dirigenti con anzianità di servizio fino a dodici mesi nella qualifica al 1° gennaio 2015.

A partire dal tredicesimo mese il TMCG aumenta in funzione di ciascun mese di anzianità di servizio maturata. Nello specifico, per i dirigenti con un'anzianità superiore ai dodici mesi si parte da una base di TMCG di € 63.000,00 (corrispondente al precedente primo livello di TMCG dei dirigenti fino a 6 anni) cui vanno aggiunti 236 € per ogni anno di anzianità di servizio fino al raggiungimento del valore massimo di € 80.000,00. In questo modo, il TMCG di garanzia viene riconosciuto al dirigente come da tabella esemplificativa che segue:

Anzianità del dirigente al 1° gennaio 2015	Ammontare del TMCG
Fino a 12 mesi	€ 66.000,00
13 mesi	€ 66.068,00
24 mesi	€ 68.664,00
36 mesi	€ 71.496,00
48 mesi	€ 74.328,00
60 mesi	€ 77.170,00
71 mesi	€ 79.756,00

Approfondimenti

Per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2015/2018, in via transitoria, il nuovo accordo di rinnovo riconosce al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, inoltre, in considerazione della specifica natura degli stessi, potranno essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

Compensi legati ai risultati (Management By Objective)

L'art. 6 *bis* del previgente contratto collettivo viene sostituito con una previsione di adottare obbligatoriamente sistemi di retribuzione variabile in sede di contratto individuale allorché sia riconosciuto al Dirigente una retribuzione commisurata al trattamento economico lordo di cui all'art. 3 del nuovo Ccnl Dirigenti Industria (cd. TMCG).

Il nuovo art. 6 *bis*, infatti, stabilisce che «*laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG in esecuzione di quanto previsto al precedente articolo 3, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Della applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione*».

Dal confronto con il vecchio articolo emerge la volontà della contrattazione collettiva di rendere obbligatori tali sistemi di incentivazione individuale nell'ottica di favorire sempre di più una retribuzione commisurata ai risultati conseguiti piuttosto che legata alla mera prestazione di la-

vorio. Tale dovere, tuttavia, non riguarderà tutte le aziende, ma solo quelle che riconosceranno al dirigente retribuzioni complessivamente non superiori al TMCG.

Una norma di chiusura, poi, viene prevista dal nuovo accordo collettivo per le aziende che non abbiano predisposto propri piani aziendali di incentivazione che, oltre ad una parte fissa, preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente. Tali aziende, infatti, dovranno far riferimento ai tre modelli alternativi di MBO disciplinati dall'accordo di rinnovo del 25 novembre 2009 che vengono ivi richiamati costituendone parte integrante.

Nuova indennità supplementare

Sul modello dello schema di decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti (approvato, com'è noto, lo scorso dicembre), il rinnovo contrattuale in analisi riscrive completamente l'articolo sull'indennità (cd. supplementare) dovuta al manager in caso di accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato.

Innanzitutto, è necessario premettere come il licenziamento del dirigente, in generale, non sia assistito dalle medesime tutele oggi previste per gli operai, quadri ed impiegati.

Salva l'ipotesi del licenziamento affetto da nullità (per il quale trova applicazione l'art. 18 legge n. 300/1970), infatti, il licenziamento del dirigente è sottoposto alle norme del codice civile di cui agli artt. 2118 e 2119 c.c. (libera recedibilità con obbligo di preavviso, salvo il recesso per giusta causa).

Tale disciplina di base, tuttavia, è stata sempre integrata dalla contrattazione collettiva di settore che, sul punto, ha previsto che il licenziamento del dirigente debba essere sempre giustificato con obbligo di esposizione della motivazione del licenziamento nella missiva di recesso da intendersi per atto scritto.

Peraltro, la nozione di giustificatezza prevista da contratto collettivo non coincide con quella di giusta causa e giustificato motivo stabilite dalla legge per gli ordinari rapporti di lavoro. La nozione, infatti, è molto più ampia. Al riguardo la

Approfondimenti

Suprema Corte di Cassazione da molti anni è assolutamente costante nell'affermare che «la nozione di giustificatazza del licenziamento del dirigente posta dalla contrattazione collettiva del settore, ai fini di valutare la sussistenza o meno del diritto all'indennità supplementare prevista dalla medesima contrattazione collettiva, non coincide con quella di giustificato motivo. Pertanto, condotte del lavoratore non integrabili una giusta causa o giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato possono comunque rientrare nella nozione di "giustificatazza" ai fini del licenziamento del dirigente, con conseguente disconoscimento dell'indennità supplementare di cui alla contrattazione collettiva, allorché tali condotte risultino tali da ledere il carattere fiduciario tipico del lavoro dirigenziale. Il parametro valutativo su cui verificare l'esistenza della "giustificatazza" è dato dal rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto (art. 1375 c.c.) e del divieto di licenziamento discriminatorio o nullo per motivo illecito e nel caso in cui ci si trovi di fronte a condotte di inesatto o parziale adempimento anche dei generali criteri codicistici di cui all'art. 1453 c.c.» (Cass. 8 aprile 2003, n. 12013).

Affinché il licenziamento del dirigente possa essere considerato giustificato, quindi, non è necessaria la ricorrenza di una giusta causa o giustificato motivo così come previste dalla legge per gli altri lavoratori, potendo il dirigente essere li-

cenziato legittimamente per motivi diversi, anche meno gravi e non riconducibili ai predetti concetti, purché gli stessi non siano contrari a buona fede, arbitrari e/o discriminatori (1).

Qualora venga accertata (dal Collegio Arbitrale ovvero dall'Autorità Giudiziaria) l'illegittimità del licenziamento intimato al dirigente, la contrattazione collettiva prevede, oltre al riconoscimento del preavviso, un'indennità a carico del datore di lavoro e a favore del dirigente.

Con il nuovo accordo collettivo l'indennità supplementare non è più prevista tra un limite minimo ed uno massimo, ma è stata sostituita da un sistema di indennizzo crescente in funzione dell'aumento dell'anzianità aziendale analogamente a quanto previsto dallo schema di decreto attuativo della Legge Delega *ex lege* n. 183/2014 («Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti»). Nello specifico, il nuovo Ccnl Dirigenti Industria prevede, innanzitutto, che l'anzianità aziendale da prendere in considerazione sia la complessiva anzianità maturata dal dirigente presso il medesimo datore di lavoro indipendente dalla qualifica da lui ricoperta.

In base al nuovo comma 15 dell'art. 19, inoltre, l'indennità supplementare è graduata in cinque diverse fasce in funzione dell'anzianità aziendale e va da un minimo di due (2) (fino a due anni di anzianità aziendale) fino ad un massimo di ventiquattro mesi (24) (oltre i 15 anni di anzianità aziendale) secondo la tabella qui sotto riportata.

Anzianità del dirigente	Numero di mensilità
Fino a 2 anni	2
Oltre 2 anni e fino a 6	Da 4 a 8
Oltre 6 anni e fino a 10	Da 10 a 12
Oltre 10 e fino a 15 anni	Da 12 a 18
Oltre 15 anni	Da 18 a 24

(1) Cfr anche Cass. 11 giugno 2008, n. 15496 «La nozione di giustificatazza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 della legge n. 604 del 1966, potendo rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore. Ne consegue che anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili *ex ante*, o una importante deviazione del dirigente

dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso, con valutazione rimessa al giudice di merito sindacabile, in sede di legittimità, solo per vizi di motivazione». In senso conforme alla prima parte della massima cfr. Cass. 20 dicembre 2006, n. 27197; Cass. 14 giugno 2006, n. 13719.

Approfondimenti

L'indennizzo di cui sopra risulta complessivamente ridimensionato rispetto al regime di tutela disciplinato dal previgente contratto collettivo che, come è noto, prevedeva una "forbice" tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maggiorato di due mesi ed un massimo di 20 mesi di preavviso.

L'indennità, poi, veniva automaticamente aumentata qualora l'età fosse compresa tra i 50 ed i 59 anni.

Nello specifico l'indennità supplementare era aumentata di 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto; di 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto; di 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto; di 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto e di 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto.

Questo indennizzo ulteriore ed automatico, riconosciuto dal "vecchio" Ccnl Industria-Dirigenti, viene ora totalmente abrogato dall'Accordo collettivo del 30 dicembre 2014.

Il nuovo accordo collettivo, inoltre, prevede espressamente che le disposizioni sull'indennità supplementare «non si applicano nei casi di licenziamento collettivo».

Ciò detto, per conseguenza, in caso di licenziamento collettivo che coinvolga anche i manager - espressamente inclusi nella procedura e nella normativa di cui alla legge n. 223/1991 a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 161/2014 - il dirigente illegittimamente licenziato potrà rivendicare le indennità di cui alla legge n. 161/2014 e non quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, tale estensione avrebbe comportato un trattamento complessivamente peggiore rispetto agli indennizzi riconosciuti dalla legge n. 161/2014. In caso di licenziamento collettivo illegittimo, invero, il datore di lavoro è tenuto a

corrispondere al dirigente un'indennità compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni eventualmente contenute nei contratti collettivi.

Nuovo regime del preavviso e risoluzione del rapporto

L'Accordo collettivo del 30 dicembre 2014, ancora, sostituisce la precedente disciplina dei termini di preavviso da osservare in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Com'è noto, infatti, il previgente Ccnl Industria - Dirigenti stabiliva che, salvo il disposto dell'art. 2119 c.c. sul recesso per giusta causa, il contratto a tempo indeterminato del dirigente non poteva essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini erano così previsti: otto mesi di preavviso per il dirigente con anzianità di servizio non superiore a due anni. Tale periodo aumentava di mezzo mese per ogni anno di servizio successivo con un massimo di quattro mesi di preavviso. In questo modo, il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva variavano da un minimo di otto (8) ad un massimo di dodici (12) mensilità. In caso di dimissioni del dirigente i termini di preavviso erano pari ad un terzo di quelli sopra indicati.

Con il nuovo Accordo di rinnovo viene riscritto anche il periodo di preavviso in modo da renderlo sempre più corrispondente all'anzianità di servizio del dirigente. Nello specifico il nuovo periodo di preavviso è compreso tra un minimo di sei (6) mesi (fino a due anni di anzianità) ed un massimo di 12 mesi (oltre i 15 anni di anzianità). Nella tabella di seguito i nuovi valori del preavviso:

Anzianità del dirigente	Numero mesi di preavviso
Fino a 6 anni	6
Oltre 6 anni e fino a 10	8
Oltre 10 anni e fino a 15	10
Oltre 15 anni	12

Rimane ferma la disposizione secondo la quale il dirigente dimissionario deve dare al datore di la-

voro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli indicati nella tabella.

Approfondimenti

Vengono, infine, modificati anche i limiti di età per la non applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 22 sulla risoluzione del rapporto di lavoro con il dirigente. Com'è noto, infatti, il precedente accordo collettivo stabiliva che le disposizioni sulla tutela contro i licenziamenti non trovavano applicazione allorché il dirigente fosse in possesso dei requisiti di legge per accedere alla pensione di vecchiaia o che avesse comunque

compiuto il 65° anno di età per gli uomini e 60 anni per le donne.

Il nuovo comma 6, come sostituito dall'accordo di rinnovo del 30 dicembre 2014, prevede ora che non si applichino le disposizioni dell'art. 22 in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 67° anno di età, senza alcuna differenziazione tra uomini e donne.