

Contratti collettivi e tabelle n. 11/2016

Dirigenti commercio: la disciplina del recesso dopo il rinnovo 21 luglio 2016

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

Il recesso di un rapporto di lavoro non è mai un evento semplice da gestire, sussistenza delle motivazioni, procedure, possibili, anzi probabili, relativi costi da sostenere: quando ci troviamo davanti a un caso simile è sempre bene effettuare una valutazione a 360° per cercare di contemperare, ove la situazione lo consenta, le esigenze di entrambe le parti. In quest'articolo andremo ad analizzare il recesso del dirigente, evidenziando in particolare le novità alla luce del [rinnovo del Ccnl dirigenti terziario del 21 luglio 2016](#).

Introduzione

Inquadriamo innanzitutto l'argomento. Il recesso del rapporto di lavoro può avvenire, tipicamente, per:

- recesso del datore di lavoro, ovvero per licenziamento;
- recesso del lavoratore, ovvero per dimissioni;
- risoluzione consensuale;
- scadenza del termine, nei contratti a tempo determinato;
- morte del lavoratore.

Entrando a gamba tesa sul tema oggetto della nostra trattazione, la normativa sul licenziamento è figlia di un'evoluzione storica, un'evoluzione che ha tratto le sue origini dagli articoli [2118](#) e [2119](#) cod. civ., per passare poi dalla L. 604/1966, attraverso lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e la L. 108/1990, al Collegato Lavoro (L. 183/2010); dalla Legge Fornero (L. 92/2012) fino ad arrivare al *Jobs Act* e all'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015. Tutele diverse, con una portata diversa, volte comunque a mitigare il potere di quella che, storicamente, è considerata la parte forte del rapporto di lavoro.

Fatto questo *excursus* normativo, il punto comune che legittima il licenziamento, normalmente, è l'esistenza di una motivazione legata a una giusta causa o a un giustificato motivo, pena l'invalidità del recesso.

Il recesso c.d. *ad nutum*, ovvero, come meglio conosciuto, il licenziamento che permette al datore di recedere senza motivazione, è consentito dalla legge solo per alcune tipologie di soggetti, tra i quali proprio i dirigenti.

Considerando il ruolo ricoperto da tale categoria, è stato ritenuto necessario creare una disciplina *ad hoc*, conforme alle sue peculiarità, disciplina che, in assenza di particolari previsioni di carattere normativo, si è sviluppata a livello contrattuale.

La figura del dirigente è stata tradizionalmente definita dalla giurisprudenza come l'*alter ego* dell'imprenditore. Egli è il soggetto preposto all'impresa o a un ramo di essa, e, nello svolgimento della propria attività, gode di un margine di autonomia decisionale elevato. Sarebbero pertanto tali i direttori e i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi e uffici, gli institori, i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'impresa.

Sempre la giurisprudenza, progressivamente, ha dovuto però prendere atto dell'evoluzione del mondo del lavoro, che ha creato una sorta di suddivisione, all'interno della categoria, a seconda del livello di responsabilità ricoperto, tra dirigente apicale, medio e minore. Il che ha creato non poche criticità di valutazione e interpretazione, per poi ritornare, negli ultimi anni, a un orientamento che sostiene il concetto di unitarietà della categoria.

Benché quindi il trattamento del dirigente segua un binario separato rispetto a quello degli altri lavoratori, in alcune ipotesi le strade si incrociano. È il caso, ad esempio, del licenziamento di carattere disciplinare, per cui, in assenza di una previsione normativa specifica, la Cassazione ha più volte ribadito, diventando pertanto principio ormai pacifico, che

“il licenziamento del dirigente, motivato da una condotta colposa o comunque manchevole, deve essere considerato di natura disciplinare, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari previste dallo specifico regime dei rapporti, sicché deve essere assoggettato alle garanzie dettate a tutela del lavoratore circa la contestazione degli addebiti e il diritto di difesa”,

il che vuol dire l'applicazione della procedura ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Il concetto di giustificatazza

La “maggior semplicità” in tema di licenziamento del dirigente è giustificata dall'importanza del danno che potrebbe arrecare all'azienda, dato il suo grado di responsabilità.

Questo però non significa che il dirigente non abbia alcun tipo di tutela, semplicemente si tratta di una tutela diversa. Parallelamente agli ormai più che conosciuti “giusta causa” e “giustificato motivo”, troviamo il concetto di “giustificatazza”.

Tale terminologia è stata introdotta negli anni '70 dalla contrattazione collettiva, senza però avere un carattere preciso. Negli anni di incertezza, infatti, è stata assimilata sia al concetto di giusta causa sia

al concetto di giustificato motivo; tale associazione però non aveva una logica, così facendo infatti si correva il rischio di accomunare i motivi di recesso del dirigente a quelli degli altri lavoratori.

Con il tempo ha acquisito una sua identità: la giustificatezza è più legata al rapporto fiduciario e personale rispetto alla giusta causa, tanto che il licenziamento è considerato legittimo ogni qualvolta è conforme ai principi di buona fede e correttezza. Un concetto più ampio rispetto a quello della giusta causa, nel senso che un comportamento, che non costituisce giusta causa di licenziamento per un impiegato, può invece costituire valido e giustificato motivo di licenziamento di un dirigente.

Rappresentano pertanto importanti parametri di valutazione della giustificatezza la non arbitrarietà, la ragionevolezza e la non pretestuosità.

Qualora il licenziamento non sia sorretto da una giustificazione, come sopra delineata, interviene la contrattazione collettiva, prevedendo l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere al dirigente un'indennità. Questa particolare indennità viene chiamata supplementare, in quanto cumulabile all'eventuale indennità sostitutiva del preavviso non lavorato (ex [articolo 2118](#)) e al trattamento di fine rapporto. Ha solo una funzione compensativa del pregiudizio subito per la perdita del posto di lavoro, in quanto l'estinzione del rapporto di lavoro rimane inalterata.

I contratti collettivi prevedono che qualora il dirigente non ritenga giustificata la motivazione del licenziamento addotta dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, egli potrà ricorrere al Collegio arbitrale, istituito a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti.

Il Collegio è composto da 3 membri, 2 dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle 2 organizzazioni territorialmente competenti, e un terzo, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo, sempre dalle due organizzazioni territoriali. Si è molto discusso sulla natura di tale procedura. La giurisprudenza e la dottrina prevalenti lo hanno definito come "arbitrato irrituale", strumento attraverso il quale le parti affidano a un terzo il compito di definire negoziabilmente le controversie, esistenti o future, attraverso una composizione pressoché amichevole e conciliativa.

Le tutele previste dal Ccnl dirigenti aziende del terziario

Dopo una lunga trattativa il 21 luglio 2016 è stato sottoscritto il [rinnovo del contratto collettivo](#), rinnovo che ha voluto inserirsi ancora di più nel contesto di *welfare*, ampliando le tutele previste per il dirigente sia in fase di ingresso o reinserimento in azienda, con un rafforzamento delle politiche attive, introducendo, ad esempio, un nuovo strumento in sostituzione della preesistente previsione di

outplacement: in caso di licenziamento, per motivo diverso dalla giusta causa, o in caso di risoluzione consensuale, viene riconosciuto un *voucher* del valore di 5.000 euro netti, non monetizzabile e su richiesta del dirigente, da utilizzare entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, per partecipare alle spese di *outplacement* finalizzato alla ricollocazione del dirigente.; inoltre, è stata introdotta una nuova contribuzione agevolata, a titolo sperimentale, collegata esclusivamente alla retribuzione del dirigente, senza necessità di alcun requisito anagrafico, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° ottobre 2016 la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000 euro annui, per un contratto *full time*. In tal caso le aziende potranno applicare una contribuzione ridotta per la durata massima di 3 anni. Per contro, vi è stata una riduzione delle politiche passive relative alla fase, meno piacevole, di risoluzione del rapporto di lavoro.

Restando in tema, andiamo di seguito ad analizzare le principali novità, confrontandole con le previgenti disposizioni.

Il periodo di preavviso

Sono stati ridefiniti i termini di preavviso di licenziamento, stabiliti all'articolo 39, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda.

Termini precedenti:

- 6 mesi: fino a 4 anni di servizio;
- 8 mesi: da 4 a 8 anni di servizio;
- 10 mesi: da 8 a 12 anni di servizio;
- 12 mesi: oltre 12 anni di servizio.

Termini attuali, applicabili ai licenziamenti comminati a far data dal 1° settembre 2016:

- 6 mesi: fino a 4 anni di servizio;
- 8 mesi: oltre 4 e fino a 10 anni di servizio;
- 10 mesi: oltre 10 e fino a 15 anni di servizio;
- 12 mesi: oltre 15 anni di servizio.

Indennità supplementare

Qualora il licenziamento del dirigente non sia fondato sul requisito della giustificatazza, il [Ccnl dirigenti terziario](#) prevede, all'articolo 34, che il datore di lavoro debba corrispondere al dirigente un'indennità supplementare, a titolo risarcitorio.

Termini precedenti

L'indennità spettante è determinabile nella seguente misura graduabile tra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente in base all'articolo 39;
- un massimo pari al corrispettivo di 18 mesi di preavviso.

In caso di licenziamento di un dirigente con un'anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a 10 anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;
- 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;
- 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;
- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti e inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Termini attuali

L'indennità risarcitoria per licenziamento ingiustificato si determina considerando l'anzianità di servizio, secondo le seguenti misure:

- da 4 a 8 mesi: fino a 4 anni di servizio;
- da 6 a 12 mesi: oltre 4 e fino a 6 anni di servizio;
- da 8 a 14 mesi: oltre 6 e fino a 10 anni di servizio;
- da 10 a 16 mesi: oltre 10 e fino a 15 anni di servizio;
- da 12 a 18 mesi: oltre 15 anni di servizio.

In caso di licenziamento di un dirigente con un'anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a 12 anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:

- 4 mensilità per coloro che hanno una età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno una età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Sono, inoltre, stati modificati i criteri di calcolo dell'indennità risarcitoria, che verrà determinata sull'ultima retribuzione mensile lorda, comprensiva:

- del valore convenzionale imponibile dell'eventuale retribuzione in natura (fringe benefits);
- dei corrispondenti ratei delle mensilità supplementari (13^a e 14^a);
- dell'eventuale retribuzione variabile, come media degli emolumenti corrisposti nei 36 mesi precedenti o nel minor periodo di servizio prestato;
- degli effetti sul trattamento di fine rapporto.

Si ricorda quanto ulteriormente precisato sempre dall'articolo 34 Ccnl, ovvero che le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'Ago o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a 5 volte il trattamento minimo Inps. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.

Inoltre, l'indennità supplementare ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili che la compongono, compresi i ratei delle mensilità supplementari e delle ferie e gli effetti sul trattamento di fine rapporto.

e Euroconference
Editoria

OFFERTA RISERVATA!!!
Collana e-book

GUIDA AGLI ADEMPIMENTI DI STUDIO

1 monografia
€ 15 + IVA 4%

11 monografie
€ 79 + IVA 4%
Anzichè € 165 + IVA 4%
Per usufruire dell'offerta inserisci il codice **ABBONATO** nel form del carrello on-line

33 monografie
€ 159 + IVA 4%
Anzichè € 495 + IVA 4%

IN EVIDENZA
La gestione degli avvisi bonari e delle cartelle di pagamento

ACQUISTA ORA