

Contratti. L'accordo del 2009 disdettato da Confindustria anche per le novità sui licenziamenti collettivi che includono i manager

Dirigenti senza tutela del Ccnl

Per i vecchi assunti confermati gli istituti economici e normativi acquisiti

LE CONSEGUENZE

Non più operativi il fondo bilaterale per il sostegno al reddito per i disoccupati e l'indennità per risoluzione da crisi aziendale

Elisabetta Cassaneti
Luca Failla

Con la legge europea (161/2014) è stato modificato l'articolo 24 della legge 223/1991, prevedendo che nel computo dei dipendenti per l'applicazione della normativa sui **licenziamenti collettivi** (più di 15 dipendenti in organico, laddove vengano posti in essere almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni) dovranno essere considerati anche i **dirigenti**. Ma non basta.

La legge ha altresì previsto che, qualora si intenda procedere all'licenziamento di uno o più dirigenti, laddove sussistano i requisiti di applicazione della legge 223/1991, per gli stessi troveranno applicazione tutte le disposizioni di cui all'articolo 4 della stessa norma (lettera di apertura, consultazione sindacale, sottoscrizione di un accordo ovvero applicazione dei criteri di scelta ex articolo 5), con l'unica eccezione relativa alla corresponsione del contributo all'Inps per la mobilità, che non sarà dovuto.

In buona sostanza oltre a includere nella procedura di mobilità i dirigenti (ai fini della base di computo dei lavoratori) gli stessi dovranno essere inclusi in apposite procedure di mobilità sia nell'ipotesi in cui debbano essere licenziati almeno 5 dirigenti ma pure nella diversa ipotesi - ed è questo l'aspetto maggiormente problematico - in cui debba essere licenziato anche solo un dirigente nell'ambito di almeno 5 dipendenti sempre nell'arco di 120 giorni.

In entrambi i casi sarà poi necessario inviare la comunicazione di apertura della procedura alle relative associazioni di categoria e attivare una apposita consultazione per tali lavoratori tramite le rappresentanze sindacali molto probabilmente territoriali.

Altra importante novità è che Confindustria, il 29 ottobre scorso, ha comunicato a Federmanager la decisione di disdettare il contratto collettivo dirigenti industria. Analizziamo qui velocemente i motivi della disdetta e le conseguenze.

Nel corso dell'anno, le parti sociali hanno invano cercato di addivenire a una ipotesi di rinnovo del contratto collettivo scaduto il 31 ottobre 2013. Le parti non avevano raggiunto un'intesa sui punti "qualificanti" del rinnovo. Confindustria si è pertanto determinata a disdettare il contratto collettivo in essere, al fine di evitare il "mero rinnovo" (che sarebbe stato automatico in caso di mancata disdetta dell'accordo) auspicando in buona fede che tale gesto fosse anche un mezzo per raggiungere a breve un'intesa.

Interessante il contenuto di tale comunicazione: infatti Confindustria - dopo aver precisato che la stessa non riguardava gli accordi relativi al Fasi e Previndai e Fondodirigenti (salvaguardando quindi le tutele previdenziali e sanitarie in essere) - non ha solo manifestato la volontà di non proseguire con l'accordo collettivo sottoscritto il 25 novembre del 2009, ma ha altresì disdettato una serie di accordi collegati al contratto nazionale, e in particolare: l'accordo del 1995, che prevede un'indennità supplementare determinata in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale; l'accordo del 25 novembre 2009 sul fondo bilaterale per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati; l'accordo del 25 novembre 2009 e del 27 luglio 2006 in tema di riconoscimento delle tutele previste dall'articolo 15 del Ccnl nei casi di cessazione dell'azienda di appartenenza e/o di sua sottoposizione a procedura concorsuale.

Ciascuna di tali disdette ha una propria corretta spiegazione. La prima è strettamente connessa all'entrata in vigore della normativa che estende ai dirigenti la disciplina dei licenziamenti collettivi: di fronte a una normativa di tal genere, che pur escludendo la

reintegrazione ha accomunato i dirigenti agli altri lavoratori di minore qualifica con la corresponsione dell'indennità risarcitoria prevista in caso di violazione della procedura (fatti salve le previsioni degli accordi collettivi), sarebbe stato contraddittorio mantenere in vigore un accordo che prevedeva tout court, nei casi esplicitati, la corresponsione di un'indennità fissa.

Quanto alla disdetta del fondo bilaterale per il sostegno al reddito, è stata determinata dalla mancanza di fondi che garantissero per il futuro tali erogazioni (come dichiarato dallo stesso Fasi). Infine, la disdetta dell'accordo del novembre 2009 e del 2006 è connessa all'attuale crisi economica, che non permette alle aziende di garantire ai dirigenti tutele diversificate dal resto dei dipendenti in caso di crisi.

È necessario a questo punto interrogarsi sulle conseguenze della disdetta del Ccnl: in assenza di rinnovo, dal 1° gennaio 2015 i dirigenti delle imprese industriali saranno privi di contratto collettivo. In mancanza di contratto, ai nuovi dirigenti si applicheranno le tutele previste dal codice civile ed eventualmente dai contratti collettivi aziendali, mentre resteranno esclusi da ogni e qualsiasi tutela prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. La questione non è di poco conto, specie se si pensa alle tutele assicurative connesse alla prestazione lavorativa, che ai nuovi assunti non sarebbero garantite.

Quanto ai dirigenti assunti in precedenza, ferma la tutela economica e normativa acquisita, ci si chiede ad esempio che cosa potrebbe verificarsi in caso di licenziamento illegittimo. Domande tutte a cui solo un accordo fra le parti potrà dare risposta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

