

La novità nel nuovo contratto collettivo del settore industria, in vigore fino al 2018

# Licenziare dirigenti costa meno

## Ridotte indennità di preavviso e per recesso ingiustificato

### Quanto costa licenziare il dirigente

Anzianità aziendale	Indennità sostitutiva preavviso	Indennità licenziamento ingiustificato
Fino a 2 anni	6 mensilità	2 mensilità
Oltre 2 e fino a 6 anni	6 mensilità	Da 4 a 8 mensilità
Oltre 6 e fino a 10 anni	8 mensilità	Da 8 a 12 mensilità
Oltre 10 e fino a 15 anni	10 mensilità	Da 12 a 18 mensilità
Oltre 15 anni	12 mensilità	Da 18 a 24 mensilità

DI VALENTINA POMARES\*  
ED ELSA MORA\*\*

**C**osterà meno licenziare i dirigenti. Infatti, l'accordo 30 dicembre 2014 di rinnovo del Ccnl dirigenti industria del 25 novembre 2009 ha ridotto l'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità supplementare per il caso di licenziamento ingiustificato del dirigente. Il nuovo accordo scadrà il 31 dicembre 2018.

L'accordo è stato raggiunto da Confindustria e Federmanager a termine di lungo periodo di trattative, durante le quali l'associazione degli industriali aveva disdetto il contratto collettivo nazionale, nonché una serie di accordi collegati, per evitarne il rinnovo automatico. Tra i vari punti qualificanti della trattativa, ci sono appunto quelli relativi all'indennità supplementare (è una penale contrattuale dovuta dall'azienda in caso di licenziamento ingiustificato del dirigente) e all'indennità sostitutiva del preavviso, a eccezione dell'ipotesi della giusta causa, che risultano entrambe ridotte soprattutto per quanto riguarda i dirigenti con poca anzianità in azienda.

Le novità sono contenute all'art. 19 del Ccnl, che prevede nuove indennità, crescenti al crescere dell'anzianità aziendale in caso di licenziamento ingiustificato: fino a 2 anni di anzianità, 2 mensilità pari al corrispettivo del preavviso; oltre 2 e fino a 6 anni di anzianità, da 4 a 8 mensilità pari

al corrispettivo del preavviso; oltre 6 e fino a 10 anni di anzianità, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso; oltre 10 e fino a 15 anni di anzianità, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso; oltre 15 anni di anzianità, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso. Inoltre, è stata eliminata la maggiorazione dell'indennità in caso di del dirigente di età compresa tra 50 e 59 anni.

L'accordo di rinnovo precisa ancora che la nuova disposizione non si applica in caso di licenziamento collettivo dei dirigenti, anche al fine di evitare la duplicazione dei risarcimenti. Si ricorda, infatti, che, la Legge europea n. 161/2014 (dal 25 novembre) ha equiparato i dirigenti agli altri lavoratori e, dunque, devono essere inseriti nella procedura di licenziamento collettivo con diritto ad avere le indennità risarcitorie previste per gli altri lavoratori, in caso di violazione della procedura (da 12 a 24 mensilità).

In secondo luogo, il nuovo art. 23 del Ccnl ridefinisce al ribasso l'indennità sostitutiva di preavviso per i dirigenti con un'anzianità aziendale non elevata: 6 mesi di preavviso ai dirigenti fino a 6 anni di anzianità; 8 mesi di preavviso ai dirigenti fino a 10 anni di anzianità; 10 mesi di preavviso ai dirigenti fino a 15 anni di anzianità; 12 mesi di preavviso ai dirigenti oltre 15 anni di anzianità. Si ricorda che, nella versione previgente, un dirigente con un'anzianità fino a

2 anni aveva diritto a 8 mesi di preavviso e a un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di 12 mesi.

Le modifiche possono essere considerate una svolta molto rilevante nella gestione della risoluzione dei rapporti di lavoro dirigenziale. Infatti, quando un datore di lavoro decide di licenziare un dirigente, mette già in conto la necessità di addivenire a una transazione sul rapporto di lavoro intercorso, a fronte della corresponsione di un incentivo all'esodo parametrato a una somma equivalente all'indennità sostitutiva del preavviso, oltre a un importo compreso tra il minimo e il massimo dell'indennità supplementare dovuta in caso di licenziamento ai sensi del Ccnl. La prassi vuole, infatti, che, per motivi di opportunità, in caso d'impugnazione del licenziamento da parte del dirigente, il datore di lavoro non attenda l'instaurazione di un giudizio, anche considerato che di norma il personale dirigenziale è a conoscenza di informazioni confidenziali relative all'ex datore di lavoro che potrebbe divulgare. In linea con il Jobs Act sul contratto a tutele crescenti per gli altri lavoratori, i dirigenti di nuova nomina saranno maggiormente penalizzati in caso di licenziamento nei primi anni di vita del rapporto di lavoro.

\*Partner di Eversheds  
Bianchini

\*\* Associate Eversheds  
Bianchini

