



IL PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il datore di lavoro può licenziare il dirigente, purché sia rispettato l'obbligo di preavviso. Vediamo come funziona e quali sono le modalità, i tempi da rispettare e la decorrenza

Il rapporto di lavoro dirigenziale di solito è un contratto a tempo indeterminato che in qualsiasi momento può essere risolto da una delle due parti, datore di lavoro o dirigente, nel rispetto di regole disposte dal contratto collettivo nazionale di lavoro e che trovano il loro fondamento giuridico negli artt. 2118 e seguenti del codice civile.

La risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro è il licenziamento, liberamente consentito dalla legge nei confronti del personale dirigente, purché sia rispettato l'obbligo del preav-

viso e non sia arbitrario, discriminatorio o ritorsivo.

La legge non pone limiti alla libertà datoriale di risolvere il rapporto di lavoro di un dirigente per il peculiare rapporto fiduciario che lo lega all'imprenditore, assai più intenso e personale di quello degli operai o degli impiegati.

Tutele del dirigente licenziato secondo il ccnl

A questa libertà di recesso imprenditoriale pone un freno la contrattazione collettiva dei dirigenti, data la gravità di tale provvedimento, che priva l'interessa-

to del principale mezzo di sostentamento suo e della sua famiglia, causando una situazione di obiettiva difficoltà.

I contratti collettivi dei dirigenti stipulati da Manageritalia, in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, prevedono due istituti a tutela del dirigente: il primo è un congruo preavviso, rigorosamente disciplinato, che ora esamineremo, l'altro è un risarcimento economico, supplementare al preavviso e a tutte le altre spettanze di fine rapporto, disposto da un collegio arbitrale (o dal giudice del lavoro) nel caso in cui



il licenziamento, anche se lecito, sia privo di giustificatazza.

Comunicazione scritta

Innanzitutto, il licenziamento deve essere comunicato per iscritto^[1] e non produce alcun effetto sino a che l'interessato non lo abbia ricevuto. Per questo motivo, di solito, il datore di lavoro spedisce la lettera di licenziamento per raccomandata postale, oppure la consegna personalmente al dirigente, facendone firmare una copia per ricevuta.

Motivazione di recesso

Tutti i contratti collettivi Manageritalia dispongono che la lettera di licenziamento debba indicare la motivazione del recesso.

Solo il contratto dei dirigenti delle agenzie marittime consente al datore di lavoro di omettere la motivazione che, comunque, dovrà essere fornita per iscritto entro 30 giorni se richiesta dall'interessato.

Tempi da rispettare e decorrenza

Il periodo di preavviso^[2] varia da un minimo di 6 a un massimo di 12 mesi, a seconda dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda (e non della sola anzianità nella qualifica dirigenziale, se la dirigenza è stata conseguita nel corso del rapporto di lavoro).

Il preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di ricevimento della comunicazione scritta di recesso. Pertanto, per esempio, se il dirigente riceve la comunicazione datoriale il 1° dicembre, il mese di dicem-

bre dovrà essere considerato di normale servizio, con decorrenza della retribuzione, maturazione di tutti gli istituti indiretti e differiti e versamento della contribuzione dovuta per l'intero mese. Il preavviso avrà decorrenza dal successivo 1° gennaio.

Indennità sostitutiva del preavviso

Se il datore di lavoro rinuncia alla prestazione in servizio del periodo di preavviso, in tutto o in parte, deve corrispondere al dirigente la relativa indennità sostitutiva, in unica soluzione, unitamente al tfr (trattamento di fine rapporto), di cui per legge segue la stessa imposizione fiscale (tassazione separata, art. 17 del Tuir), meno onerosa della tassazione ordinaria.

I nostri contratti equiparano il preavviso indennizzato a quello prestato in servizio e, pertanto, l'indennità sostitutiva deve essere calcolata tenendo conto della maturazione dei ratei delle mensilità supplementari, delle ferie, della quota di tfr e degli eventuali aumenti retributivi che dovessero intervenire nel periodo, per legge o per contratto (ad esempio un aumento retributivo disposto da un rinnovo contrattuale). Se il dirigente è retribuito anche con elementi variabili, per questi ultimi si dovrà utilizzare la media degli ultimi tre anni (o dell'eventuale minore periodo di servizio in azienda).

L'indennità sostitutiva del preavviso è retribuzione a tutti gli effetti e, per il periodo di tempo cui si riferisce, deve essere coperta, a cura del datore di lavoro, dal

versamento di tutti i contributi sociali e le coperture assicurative previste dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Periodo di preavviso in servizio

Se il datore di lavoro, invece, chiede la prestazione del periodo di preavviso in servizio, il rapporto di lavoro prosegue alle stesse condizioni precedenti il licenziamento, sino alla scadenza del termine di preavviso. Il dirigente, durante il periodo di preavviso lavorato, non può essere dequalificato e può godere delle ferie solo se è lui stesso a farne richiesta scritta. In caso di malattia o infortunio, il periodo di preavviso rimarrà sospeso per la durata delle assenze e sarà disciplinato dalla norma contrattuale, che tratta della malattia e dell'infortunio.

In caso di rinuncia del dirigente ad effettuare, in tutto o in parte, il preavviso di licenziamento, il rapporto di lavoro si risolverà alla data anteriore scelta dal dirigente e non ci sarà indennizzo alcuno per il periodo di preavviso non lavorato né in favore del dirigente, né in favore del datore di lavoro.

^[1] Art. 36 ccnl 31/7/13 dirigenti terziario e successivi rinnovi; art. 38 ccnl 18/12/13 dirigenti trasporti e successivi rinnovi; art. 35 ccnl 23/1/14 dirigenti alberghi Aica e successivi rinnovi; art. 33 ccnl 24/6/04 dirigenti alberghi Federalalberghi e successivi rinnovi; art. 38 ccnl 31/10/14 dirigenti agenzie marittime e successivi rinnovi; art. 34 ccnl 8/1/14 dirigenti magazzini generali e successivi rinnovi.

^[2] Art. 39 ccnl 31/7/13 dirigenti terziario e successivi rinnovi; art. 39 ccnl 18/12/13 dirigenti trasporti e successivi rinnovi; art. 36 ccnl 23/1/14 dirigenti alberghi Aica e successivi rinnovi; art. 34 ccnl 24/6/04 dirigenti alberghi Federalalberghi e successivi rinnovi; art. 39 ccnl 31/10/14 dirigenti agenzie marittime e successivi rinnovi; art. 35 ccnl 8/1/14 dirigenti magazzini generali e successivi rinnovi.