



L'INDENNITÀ SUPPLEMENTARE PER LICENZIAMENTO

Il Collegio di conciliazione e arbitrato stabilisce se il licenziamento del dirigente è giustificato. In caso contrario, condanna il datore di lavoro a versare l'indennità supplementare, graduabile tra un minimo e un massimo di mensilità variabili da contratto a contratto

Come abbiamo visto sul numero di marzo di *Dirigente*, in caso di licenziamento il datore di lavoro deve dare al dirigente interessato dal provvedimento il preavviso di licenziamento o, in alternativa, riconoscergli l'indennità sostitutiva dello stesso, da corrispondersi in aggiunta al tfr (trattamento di fine rapporto) e alle spettanze di fine rapporto. L'istituto del preavviso, prestato in servizio o pagato come indennità a seconda della scelta operata dall'imprenditore, dettagliatamente disciplinato dal contratto collettivo, è l'unica forma di tutela riconosciuta dalla legge al dirigente licenziato. Infatti, nel rapporto a tempo indeterminato dirigenziale, al datore di lavoro è consentita dalla legge la libertà di recedere dal contratto in qualsiasi momento, fermo restando l'obbligo del preavviso.

A questa libertà di recesso datoriale pone un freno la contrattazione collettiva dei dirigenti attraverso il Collegio di conciliazione e arbitrato, istituto nato per tutelare – almeno economicamente – il dirigente che perde il posto di lavoro senza colpa.

Funzioni del Collegio

Il Collegio di conciliazione e arbitrato* è un organo collegiale di derivazione contrattuale che ha ricevuto il mandato di decidere sulla giustificata o meno del licenziamento.

È composto da tre membri, due dei quali designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali territorialmente competenti, e un terzo, il presidente, scelto di comune accordo sempre dalle due organizzazioni.

Al Collegio, in funzione di giudice (arbitro), è sottratta qualsiasi competenza in merito ad altre controversie che possano

derivare dal rapporto di lavoro o dalla sua cessazione, come ad esempio le rivendicazioni per arretrati retributivi, la dequalificazione, il mobbing.

Il Collegio, a seguito di ricorso del dirigente licenziato, ha mandato esclusivo di decidere se il licenziamento è privo di giustificata, in rapporto al contratto collettivo di lavoro e, se così è, di condannare il datore di lavoro a corrispondere al dirigente licenziato un'indennità supplementare.

Questa forma di tutela economica, dunque, non spetta automaticamente al dirigente licenziato – come invece avviene per il preavviso – ma è stabilita dal Collegio arbitrale.

Il Collegio, come accennato sopra, deve essere attivato dal dirigente mediante un ricorso inoltrato all'associazione territorialmente competente di Manageritalia e deve essere "ac-

* art. 34 ccnl 31/7/2013 dirigenti terziario e successivi rinnovi; art. 33 ccnl 18/12/2013 dirigenti trasporti e successivi rinnovi; art. 31 ccnl 24/6/2004 dirigenti alberghi Federalberghi e successivi rinnovi; art. 33 ccnl 23/1/2014 dirigenti alberghi Aica e successivi rinnovi; art. 33 ccnl 31/10/2014 dirigenti agenzie marittime e successivi rinnovi; art. 28 ccnl 8/1/2014 dirigenti magazzini generali e successivi rinnovi.



gettato" dal datore di lavoro, che vi deve pertanto aderire. Il Collegio esamina il licenziamento e giudica esclusivamente se lo stesso è privo di giustificazione o meno.

Licenziamento ingiustificato

Se il licenziamento è ritenuto ingiustificato, il Collegio condanna il datore di lavoro a corrispondere, a titolo risarcitorio, l'indennità supplementare.

Tale indennità è graduabile tra un minimo e un massimo di mensilità, che variano da contratto a contratto anche in base all'anzianità aziendale del dirigente. Come parametro di misura economica, la nostra contrattualistica fa riferimento alla retribuzione complessiva spettante al diri-

gente. Pertanto, l'indennità andrà calcolata sull'ultima retribuzione lorda, maggiorata delle mensilità supplementari, e sulla media dell'eventuale retribuzione variabile, con effetto anche sul trattamento di fine rapporto.

Nessuna ritenuta sociale

Tutti i contratti collettivi stipulati da Manageritalia (con esclusione di quello dei magazzini generali) prevedono anche delle maggiorazioni dell'indennità supplementare legate all'anzianità in azienda e all'età anagrafica. Tuttavia, le maggiorazioni sono applicabili ai dirigenti che non siano in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'Ago (Assicurazione generale obbligatoria) o che, pur avendone i requisiti,

percepirebbero un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo Inps.

L'indennità supplementare ha una funzione risarcitoria e non retributiva, per questo non è soggetta a ritenute sociali e, fiscalmente, è soggetta per legge all'aliquota fiscale applicabile al tfr (tassazione separata, art. 17 del Tuir), che costituisce un'imposizione meno onerosa.

Se il datore di lavoro non aderisce a un'organizzazione sindacale datoriale o se rifiuta la competenza del Collegio arbitrale, in quanto giudice privato e non dello Stato, l'indennità supplementare per licenziamento privo di giustificazione sarà riconosciuta dal Tribunale del Lavoro, cui dovrà rivolgersi il dirigente interessato.