



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 27 Gennaio 2015

Informacoop N.4/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE

LEGGE DI STABILITÀ: INCENTIVO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Caratteri, applicabilità, dubbi e problematiche sul nuovo incentivo previsto dal Governo per rilanciare il contratto a tempo indeterminato

Pagina 1

RINNOVO CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA

Il 30 dicembre è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL Dirigenti Industria. Una Sintesi delle principali novità inserite.

Pagina 6

NELLE BREVI

- 🔗 Prospetto informativo disabili;
- 🔗 Comunicazione somministrati;
- 🔗 Autoliquidazione INAIL 2015
- 🔗 Decontribuzione dirigenti
- 🔗 Detassazione 2015
- 🔗 Aliquote gestione separata 2015
- 🔗 Bando ISI 2015.

INCENTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO



Come già anticipato nella nostra ultima **Informacoop di dicembre 2014**, la Legge di Stabilità 2015 ha previsto, tra le altre cose, un **nuovo incentivo** riservato a quei datori di lavoro che **assumeranno** lavoratori a **tempo indeterminato tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2015**.

Non si tratta di un vero e proprio "sgravio contributivo" in senso stretto, come spiegheremo meglio in seguito, ma di nuovo regime

PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Si ricorda che entro il **31 gennaio 2015** le aziende devono compilare ed inviare il Prospetto Informativo della situazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2014.

contributivo.

I media hanno sicuramente contribuito a mettere in risalto questa nuova agevolazione, ma hanno diffuso alcune imprecisioni che meritano di essere chiarite.

Premettiamo fin da subito che ad oggi abbiamo a disposizione di studio solamente il testo della Legge, così come pubblicata in **G.U. il 29 dicembre 2014**, non essendo ancora state diffuse circolari o interpretazioni ministeriali, o dell'INPS, sul suo contenuto (previste forse per metà febbraio). Ci limiteremo quindi, come ormai accade sempre più di frequente, a fornire le nostre interpretazioni, frutto dell'analisi del testo normativo e di confronto con alcuni esperti della materia, che non hanno pretesa di autenticità, ma che potrebbero essere successivamente confermate o smentite da parte degli organi ufficiali.

BENEFICIARI

Tutti i datori di lavoro del settore privato (per i datori di lavoro agricolo sono previste regole particolari).

I RAPPORTI INCENTIVATI

Tutte le assunzioni a tempo indeterminato (**anche part-time**) effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2015.

LAVORATORI INTERESSATI

Tutti i lavoratori, senza requisiti di età o di titolo di studio.

MISURA DELL'AGEVOLAZIONE

I datori di lavoro che nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2015 assumono a tempo indeterminato lavoratori hanno diritto ad un **esonero totale dei contributi a loro carico** per un massimo di 8.060 euro per lavoratore per ciascun anno di un triennio, **con esclusione dei premi INAIL**.

ESCLUSIONI

1. sono esclusi i datori di lavoro **domestici**;
2. non si applica al contratto di **apprendistato**;
3. sono esclusi quei lavoratori che nei **6 mesi precedenti** l'assunzione erano titolari di un rapporto a tempo indeterminato **anche con altro datore di lavoro**;
4. sono esclusi quei lavoratori che nei **3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015** erano in forza a tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro che procede all'assunzione o presso società controllate o collegate ex art. 2359 c.c. o sulle quali il controllo è esercitato anche per interposta persona.

PARTICOLARITA'

L'assunzione può riguardare anche lavoratori che, con l'impresa assumente, hanno avuto (o hanno) **rapporti di lavoro autonomo o subordinato come collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, partite IVA, associazioni in partecipazione,**

COMUNICAZIONE LAVORATORI SOMMINISTRATI

Ricordiamo che entro il **31 gennaio 2015** le aziende che hanno utilizzato, nel corso del 2014, **lavoratori in somministrazione**, dovranno effettuare una **comunicazione annuale obbligatoria** alle rappresentanze sindacali aziendali.

I dati obbligatoriamente richiesti, e che devono essere inseriti nel modello sono:

- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi;
- i motivi dell'utilizzo;
- la durata dei contratti;
- il numero e la qualifica dei lavoratori.

AUTOLIQUIDAZIONE 2014-2015

L'Inail, con la nota operativa n. 8076 del 17 dicembre 2014, ha diramato le istruzioni necessarie all'autoliquidazione 2014/2015. L'Istituto in particolare ha ricordato il nuovo termine per il pagamento della rata (**16 febbraio**), della presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni (**28 febbraio**), la misura dell'addizionale dovuta dalle imprese per il finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto ed ha infine fornito un riepilogo delle riduzioni contributive.

prestazioni accessorie, contratti intermittenti, contratti a termine.

Quest'ultima possibilità merita delle precisazioni. La legge **non prevede espressamente** la possibilità di godere dell'incentivo nel caso di **trasformazione** a tempo indeterminato del rapporto a termine in essere. In effetti incentivi analoghi sono già stati concessi in passato ma il testo normativo non lasciava spazio ad interpretazioni o dubbi, nel senso che prevedeva esplicitamente il diritto a godere di un determinato sgravio o agevolazione in caso di trasformazione di un rapporto a tempo indeterminato del rapporto a termine in essere.

La legge di stabilità che stiamo commentando non dice questo: parla di nuova assunzione a tempo indeterminato. E una trasformazione di un contratto a termine non è propriamente una "nuova assunzione", non essendoci soluzione di continuità tra i due rapporti.



Ecco quindi prospettarsi un primo problema applicativo: **un datore di lavoro può godere dell'incentivo se assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha in forza con contratto a termine?**

La legge non lo esclude espressamente, in quanto resterebbe fuori solamente chi ha avuto nei sei mesi precedenti l'assunzione rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Ma non potendo procedere con una conversione del rapporto ecco che i datori di lavoro si troveranno nella poco comprensibile situazione di **dovere risolvere il contratto a termine in vigore e di iniziarne uno nuovo dopo pochi giorni** (non c'è bisogno di uno stacco di 10 o 20 giorni perché il secondo rapporto è a tempo indeterminato).

A nostro avviso questa rimane l'unica strada possibile per chi voglia beneficiare dell'incentivo assumendo a tempo indeterminato un lavoratore con cui aveva in precedenza un contratto a tempo determinato.

A questo punto si poteva direttamente incentivare anche la trasformazione dei contratti a termine, evitando ai datori di lavoro una serie di adempimenti burocratici non necessari.



Per quanto concerne le assunzioni a tempo indeterminato con **contratto di lavoro intermittente** si ritiene che l'esonero contributivo non possa trovare applicazione, in quanto le assunzioni con contratto a chiamata non soddisfano la finalità della norma di "*promuovere forme di occupazione stabile*".

DECONTRIBUZIONE ANCHE PER I DIRIGENTI

Con l'Interpello n. 2 del 12 gennaio 2015 il Ministero del Lavoro è intervenuto in merito ai soggetti beneficiari dello sgravio contributivo sui premi di produttività incerti nel loro ammontare e nella loro corresponsione, così come in origine disciplinato dall'articolo 1, comma 67 della Legge n. 247/2007.

In particolare, su istanza di FederManager, **il Ministero ha affermato che la disciplina relativa allo sgravio contributivo in esame può essere applicata anche ai premi corrisposti ai dirigenti** in quanto la normativa a riguardo non esclude tale categoria dalla fruizione del beneficio.



DATORI DI LAVORO AGRICOLI



Inizialmente esclusi da questo tipo di agevolazione, i **datori di lavoro agricoli sono entrati nella normativa nella versione finale della legge di stabilità, ma con alcune particolarità.**

L'incentivo per questo settore è a domanda: l'INPS evade le istanze, seguendo **l'ordine cronologico e fino**

ad esaurimento fondi.

Nel settore agricolo inoltre le **assunzioni non possono riguardare** quei lavoratori che nel corso del 2014 sono stati assunti:

- ! come operai tempo indeterminato (OTI)
- ! o come operai a tempo determinato (OTD) che abbiano avuto un numero **superiore a 250 giornate**, risultanti dagli elenchi anagrafici.

Ma nel settore agricolo ci possono essere anche gli **impiegati: che regole si devono applicare?**

Inoltre può verificarsi il **caso che un datore di lavoro agricolo assuma un lavoratore proveniente da un altro settore** (turismo, commercio, ecc. ...), che perciò non risulterà iscritto negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. **Che regole si devono applicare?**

NON CUMULABILITÀ

I benefici per le nuove assunzioni (che non riguardano, è bene sottolinearlo, l'apprendistato nelle sue tre tipologie che gode, di per se stesso, di specifici incentivi di natura contributiva, economica, normativa e fiscale) **non sono strutturali**, in quanto si riferiscono soltanto a quelle avvenute in un arco temporale di dodici mesi compreso tra il **1° gennaio ed il 31 dicembre 2015**: inoltre, è fatto **assoluto divieto di fruire per lo stesso lavoratore del beneficio se l'interessato ne ha già consentito il "godimento" attraverso una precedente assunzione a tempo indeterminato** (cosa del tutto diversa dall'incentivo previsto dall'art.



8, comma 9, della legge n. 407/1990 che verrà meno a partire dal prossimo 1° gennaio). La disposizione è stata, indubbiamente, pensata per evitare, nei limiti del possibile, un uso capzioso o distorto dell'agevolazione.

Un caso particolare potrebbe essere questo: un lavoratore viene assunto a tempo indeterminato in febbraio e viene licenziato nel primo mese durante il periodo di prova. Il suo datore di lavoro ha goduto per la sua assunzione di un solo mese di esonero contributivo. Stando alla lettera della norma però, quel lavoratore non sarà più "portatore" di benefici (a quanto pare nemmeno per la parte eventualmente residua)

DETAZZAZIONE 2015

L'articolo 1, commi 481 e 482, della Legge di Stabilità 2013 ha stanziato i fondi per l'applicazione della detassazione per gli anni dal 2013 al 2015. In particolare sono previsti:

- 950 milioni di euro per l'anno 2013;
- 800 milioni di euro per l'anno 2014;
- **200 milioni** di euro per l'anno **2015**.

Si rimane quindi **in attesa** di un apposito

Provvedimento al fine di applicare la **detassazione** anche **per l'anno 2015**, anche qualora:

- si siano già stipulati in anni precedenti accordi di secondo livello valevoli anche per l'anno in corso (ad esempio accordo aziendale stipulato nel 2014 e valevole anche per l'anno 2015), nonché
- vengano stipulati accordi in corso 2015 ma prima dell'emanazione del Provvedimento attuativo.

10%

per altri datori di lavoro e quindi si troverà in una situazione di svantaggio rispetto ad altri lavoratori nelle sue stesse condizioni.

Il Legislatore precisa che **"l'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente"**. Da ciò sembrerebbe dedursi che, ad esempio, seppur contenute in una normativa speciale, le agevolazioni previste per l'assunzione di disabili con forte handicap, individuate dall'art. 13 della legge n. 68/1999, non saranno cumulabili: ovviamente, se sarà così (ma occorrerà un chiaro pronunciamento amministrativo), i datori di lavoro sceglieranno quella maggiormente conveniente.

Ma come fa un datore di lavoro ad esser sicuro che nei sei mesi antecedenti un lavoratore non abbia avuto alcun rapporto a tempo indeterminato?

La risposta è che il prestatore può ben rilasciare un'autodichiarazione ex DPR n.445/2000 con la quale, sotto propria responsabilità, dichiara non esservi condizioni ostative all'assunzione. Tale dichiarazione, indubbiamente, cautela il datore di lavoro, nel senso che, a fronte di una eventuale rivendicazione "ex post" da parte dell'Istituto previdenziale, potrebbe sempre richiedere, civilisticamente, il risarcimento all'interessato.



A nostro avviso, al di là di quanto appena detto, **è opportuno che il datore acquisisca, all'atto dell'assunzione, un attestato del centro per l'impiego**, rilasciato al lavoratore, che dimostri lo "status" di assenza di rapporti a tempo indeterminato nei sei mesi antecedenti.

Ci sono, a questo punto, due situazioni particolari, una delle quali che riguarda da vicino il mondo cooperativo, rispetto alle quali, in attesa dei chiarimenti amministrativi del Ministero del Lavoro, ci sentiamo spinti a fornire alcune delucidazioni sulla possibilità o meno di beneficiare dell'incentivo contributivo:

➤ I CAMBI DI APPALTO

La risposta è negativa in quanto i lavoratori assunti hanno avuto nei sei mesi precedenti, un rapporto di lavoro subordinato con un altro datore di lavoro (impresa cedente).

➤ TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Qualunque sia l'operazione compiuta (trasferimento totale, trasferimento di ramo di azienda, fusione, usufrutto o affitto di azienda) **il rapporto, afferma l'art. 2112 c.c. continua con il cessionario ed i lavoratori conservano tutti i diritti che ne derivano**. Anche qui, pur volendo parlare di nuova assunzione perché cambia la titolarità del datore, **l'incentivo non può esser riconosciuto**, in quanto nei sei mesi precedenti i lavoratori avevano in essere un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

ALIQUOTE GESTIONE SEPARATA INPS

Dal 1° gennaio 2015 sono aumentate le aliquote INPS della Gestione Separata:

- 30,72% per i soggetti senza altra copertura contributiva;
- 23,50% per i soggetti con altra copertura contributiva e titolari di pensione indiretta o reversibilità, nonché titolari di pensione diretta

INPS

INFORTUNIO IN ITINERE

L'Inail precisa che l'infortunio occorso al lavoratore nel tragitto casa-lavoro, interrotto o deviato per accompagnare il proprio figlio a scuola, previa verifica della necessità dell'uso del mezzo privato, potrà essere ammesso alla tutela assicurativa subordinatamente alla verifica delle modalità e delle circostanze del singolo caso.



RINNOVO CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA



In data **30 dicembre 2014**, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER è stato stipulato

l'accordo per il rinnovo del CCNL 25 novembre 2009 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, la cui scadenza era fissata al 31 dicembre 2014 e rispetto al quale CONFINDUSTRIA aveva comunicato formale disdetta.

L'accordo di rinnovo integra e sostituisce il CCNL 25 novembre 2009, decorre dal **1° gennaio 2015** e scade il **31 dicembre 2018**.

TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)

Le Parti hanno concordato che il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2015 per i **dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015**, è fissato in **66.000,00 euro annui**. Viene stabilito il **superamento del secondo livello di TMCG** (80.000,00 euro annui per i dirigenti con anzianità di servizio superiore ai 6 anni compiuti) e, pertanto, l'unico livello di esso pari a 66.000,00 euro spetta **anche a tutti i dirigenti** che, al **1° gennaio 2015**, hanno maturato un'**anzianità di servizio** nella qualifica e nell'azienda **pari o inferiore ai 12 mesi**.

A fronte del superamento del secondo livello, per cui i **dirigenti tra il primo ed il sesto anno di anzianità** (72 mesi di servizio) vedono disattesa l'aspettativa della maturazione dello stesso, è stata decisa una **peculiare disciplina** del livello di TMCG applicabile **dal 2015**.

Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, un'**anzianità superiore ai 12 mesi** alla data del **1° gennaio 2015**, il parametro di **TMCG**, a valere dall'anno 2015, sarà determinato

- **aumentando** il trattamento di **euro 63.000,00** (in vigore in precedenza)
- di **1/72 di 17.000 euro** (ossia la differenza tra il primo livello ed il secondo livello di TMCG previgente: 80.000,00 – 63.000,00), arrotondato ad **euro 236,00**, per **ogni mese di anzianità** di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata al **1° gennaio 2015** (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero ex art. 26, comma 2 del CCNL).

Ad esempio, in caso di un dirigente con un'anzianità di servizio al 1° gennaio 2015 di 24 mesi, il TMCG sarà pari ad euro 68.664,00 [euro 63.000 + (euro 236,00 x 24)].

Di conseguenza, il trattamento minimo così determinato, da valere dal

SOPPRESSIONE DRL

Dal 22 gennaio 2015 parte la nuova articolazione del Ministero del lavoro, con la soppressione delle Direzioni regionali del lavoro(DrI): l'obiettivo dichiarato è quello della semplificazione e trasparenza amministrativa.

TABELLE ACI 2015

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale i costi chilometrici elaborati dall'AcI per l'individuazione del fringe benefit 2015, derivante dall'utilizzo promiscuo degli autoveicoli, motocicli e ciclomotori aziendali.



2015 per i dirigenti con **almeno 6 anni di anzianità** al **1° gennaio 2015**, non può superare l'importo di **80.000,00 euro annui**.

L'accordo precisa che, **a titolo esemplificativo**, il **TMCG** a valere **dal 2015, relativamente ai mesi di anzianità al 1° gennaio 2015**, risulta essere il seguente:

<i>Mesi di anzianità</i>	<i>TMCG</i>
Fino a 12	66.000,00
13	66.664,00
24	68.664,00
36	71.496,00
48	74.328,00
60	77.170,00
71	79.756,00

MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)

Nelle aziende in cui il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al trattamento minimo vigente, vanno adottati **sistemi di retribuzione variabile** collegati ad indici o risultati.

Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali, in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente che preveda, oltre ad una parte fissa, una componente variabile riferita ai risultati aziendali o all'attività individuale, restano allegati al contratto i tre modelli di MBO già indicati nel CCNL 25 novembre 2009.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Si conviene la proroga per la vigenza dell'accordo (**2015-2018**) della precedente **disciplina transitoria** per il **dirigente** già **in servizio** alla data del **24 novembre 2004** e che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, al quale continuerà ad essere riconosciuto un importo mensile lordo in cifra fissa pari ad **euro 129,11** al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal 1° giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, comunque, superare il numero massimo di 10, ivi compresi gli aumenti maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità possono essere **assorbiti** da aumenti economici strutturali riconosciuti in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

TRASFERTA

Fatta salva l'ipotesi di eventuali intese aziendali o individuali, al dirigente spetta il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nonché, per ogni periodo di trasferta **non inferiore a 12**

BANDO ISI 2015

Continua l'impegno dell'INAIL per promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro, concedendo incentivi e agevolazioni alle imprese impegnate su questo fronte.

L'Inail infatti quest'anno mette a disposizione circa 260 milioni di euro per finanziamenti a fondo perduto per la realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I destinatari degli incentivi sono le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

I finanziamenti vengono assegnati fino a esaurimento, secondo l'ordine cronologico di arrivo delle domande. Il contributo, pari al 65% dell'investimento, per un massimo di 130.000 euro, viene **erogato dopo la verifica tecnico-amministrativa e la realizzazione del progetto**.

I soggetti interessati potranno inserire le domande di partecipazione dal 3 marzo 2015 e fino alle ore 18.00 del 7 maggio 2015, nella sezione [Servizi online](#). Per accedere all'applicativo è necessario essere registrati al portale Inail.



ore nell'arco temporale di **24 ore dalla partenza**, un importo aggiuntivo in cifra fissa per **rimborso spese non documentabili** di **euro 85,00**.

I rimborsi spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Viene eliminata la previsione per cui nell'ipotesi di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vanno presi accordi diretti tra azienda e dirigente.

GESTIONE SEPARATA FASI – SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI



Per il **2015** viene **confermato** il versamento **a carico** delle **aziende** pari ad **euro 100,00 annui** per **ogni dirigente in servizio**, anche considerando l'eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda entro il 31 gennaio 2015, ancorché in decorrenza del preavviso.

A partire **dall'anno 2016**, il suddetto contributo viene innalzato a **200,00 euro** l'anno per ciascun dirigente in servizio.

Alle Parti è data la **possibilità**, con decorrenza **non anteriore al 2016**, di stabilire anche un **contributo a carico dirigenti** non eccedente il **50%** del contributo a carico del datore di lavoro.

Fatte salve tali previsioni, è prevista la cessazione della maturazione di ogni e qualsiasi diritto derivante dalla disciplina contrattuale previgente dal 1° gennaio 2015.

I suddetti contributi sono destinati, oltre che ad iniziative di politiche attive, di orientamento, di formazione e placement, all'istituzione

- di una **copertura sanitaria** (FASI e integrativa FASI) e
- di una **copertura assicurativa per morte o invalidità permanente**, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente,
 - per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore ad euro 100.000,00, da gestire tramite il FASI,
 - per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

Si precisa, altresì, che per la realizzazione della sola copertura integrativa FASI, quest'ultimo stipulerà apposita convenzione favorendo, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FASI

A partire dal **1° gennaio 2015**, è previsto un **aumento** della **contribuzione** al **FASI**, che è fissata per le varie categorie nei seguenti importi annuali:

<u>CONTRIBUTO</u>	<u>IMPORTO ANNUALE</u>
Impresa per dirigente in servizio	1.872,00
Impresa per solidarietà	1.272,00
Dirigente in servizio	960,00
Pensionato	1.152,00
Pensionato prima del 1988	1.044,00

Inoltre, a decorrere dal **1° gennaio 2015**, il Fondo **non** provvederà al **rimborso** dell'**IVA** sulle **prestazioni sanitarie** cui si applica.

PREAVVISO

I nuovi termini di preavviso, in ragione dell'anzianità aziendale risultano i seguenti:

<i>ANNI DI ANZIANITA'</i>	<i>DURATA</i>
fino a 6	6 mesi
fino a 10	8 mesi
fino a 15	10 mesi
oltre a 15	12 mesi

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Fatti salvi i casi di licenziamento nullo, per i quali va applicata la disciplina di legge, viene ridefinita la misura dell'indennità supplementare, a carico dell'azienda, nell'ipotesi in cui il Collegio arbitrale, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato, in accoglimento del ricorso del dirigente.

L'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, è così fissata:

- **fino a 2 anni di anzianità** aziendale: **2 mensilità** pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre a 2 e sino a 6 anni di anzianità** aziendale: **da 4 a 8 mensilità** pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre i 6 e sino a 10 anni di anzianità** aziendale: **da 8 a 12 mensilità** pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre i 10 e sino a 15 anni di anzianità** aziendale: **da 12 a 18 mensilità** pari al corrispettivo del preavviso;
- **oltre i 15 anni di anzianità** aziendale: **da 18 a 24 mensilità** pari al corrispettivo del preavviso.

Le suddette disposizioni in tema di licenziamenti individuali **non** trovano **applicazione** nell'ipotesi di **licenziamento collettivo**.

Sempre in tema di **risoluzione del rapporto di lavoro** (art. 22 CCNL), si conviene che le relative **disposizioni**, salva la comunicazione per iscritto, **non** si applicano nei confronti del **dirigente** che sia in possesso dei requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque **superato i 67 anni di età** (in precedenza 65 anni se uomo e 60 anni se donna).