

RGL n. 1-2016

OSSERVATORI ONLINE

LA CORTE COSTITUZIONALE LE DECISIONI NEL TRIMESTRE OTTOBRE-DICEMBRE 2015

RAPPORTO DI LAVORO (a cura di Massimo Pallini)

SOMMARIO: 1. Incostituzionalità della esclusione dal godimento dell'indennità di maternità alla madre libera professionista che adotti un bambino di età superiore a sei anni. — 2. Legittimità costituzionale dei criteri di formazione delle graduatorie di avviamento al lavoro degli operai forestali della Regione Sicilia. — 3. Legittimità costituzionale della pignorabilità nei limiti del quinto anche delle retribuzioni assai ridotte. — 4. Illegittimità costituzionale del divieto di conversione in contratti a tempo indeterminato dei contratti a termine illegittimi instaurati alle dipendenze delle fondazioni lirico-sinfoniche.

1. — *Incostituzionalità della esclusione dal godimento dell'indennità di maternità alla madre libera professionista che adotti un bambino di età superiore a sei anni* — La Consulta ha ritenuto costituzionalmente illegittimo l'art. 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (1), nella versione antecedente alle novità introdotte dall'art. 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età. La norma censurata, nel negare l'indennità di maternità soltanto alle madri libere professioniste che adottino un minore di nazionalità italiana, quando il minore abbia già compiuto i sei anni di età, si pone in contrasto con il principio di eguaglianza e con il principio di tutela della maternità e dell'infanzia. Invero, la norma in esame continuava a subordinare, senza alcuna giustificazione razionale, soltanto per la libera professionista il go-

(1) C. cost. 22 ottobre 2015, n. 205 – Pres. Criscuolo, Est. Sciarra:

«dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella versione antecedente alle novità introdotte dall'art. 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età».

dimento dell'indennità a un limite (i sei anni di età del minore) che è stato già superato dal legislatore per le madri lavoratrici dipendenti (art. 2, comma 452, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2008» in tema di congedo di maternità) e dalla Consulta, con la sentenza n. 371 del 2003, per le madri libere professioniste che privilegino l'adozione internazionale. La Consulta evidenzia altresì che la posizione della madre e del minore di nazionalità italiana non risulta meno meritevole di tutela per il solo fatto che il minore abbia superato i sei anni di età, nel momento in cui il decreto di affidamento preadottivo interviene a formalizzarne l'ingresso nel nucleo familiare. La Corte conclude evidenziando che, nel limitare la concessione di un beneficio che tutela il preminente interesse del minore, la norma censurata si traduce in una discriminazione pregiudizievole non solo per la madre libera professionista che imbocchi la strada dell'adozione nazionale, ma anche e soprattutto per il minore di nazionalità italiana, coinvolto in una procedura di adozione.

2. — *Legittimità costituzionale dei criteri di formazione delle graduatorie di avviamento al lavoro degli operai forestali della Regione Sicilia* — La C. cost. ha ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 54, comma 4, della legge della Regione siciliana 6 aprile 1996, n. 16 (Riordino della legislazione in materia forestale e di tutela della vegetazione), sollevata dal Tribunale ordinario di Enna, in riferimento agli artt. 3 e 51, comma 1, Cost. (2). Il Tribunale di Enna, nel corso di un giudizio riguardante l'impugnazione della graduatoria unica distrettuale formulata al fine dell'avviamento al lavoro degli operai forestali con garanzie occupazionali, aveva sollevato questione di costituzionalità di predetta norma, ai sensi della quale: «Al fine dell'avviamento al lavoro gli operai iscritti nei contingenti a esaurimento sono inclusi nella graduatoria unica distrettuale disciplinata dall'articolo 53, comma 1, e sono inseriti dopo l'ultimo dei lavoratori centocinquantunisti»; «nella parte in cui non prevede che gli operai iscritti nei contingenti a esaurimento *ex art. 54, comma 1, della medesima legge*, e inclusi nella graduatoria unica di-

(2) C. cost. 22 ottobre 2015, n. 206 – Pres. Criscuolo, Est. Sciarra:

«dichiara non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 54, comma 4, della legge della Regione siciliana 6 aprile 1996, n. 16 (Riordino della legislazione in materia forestale e di tutela della vegetazione), sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 51, comma 1, della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Enna con l'ordinanza indicata in epigrafe».

strettuale disciplinata dall'articolo 53, comma 1, sono inseriti dopo l'ultimo dei lavoratori centocinquantunisti solo in sede di prima applicazione». La disciplina regionale, nell'istituire, in ciascun distretto, i contingenti a esaurimento – formati da operai che avevano avuto con l'amministrazione forestale regionale un rapporto di lavoro a tempo determinato non inferiore a cinquecento giornate lavorative in tre anni consecutivi nel periodo 1992-1995 –, ha attribuito a tali lavoratori una garanzia occupazionale di centocinquantuno giornate lavorative annue: di qui la denominazione «centocinquantunisti». Il legislatore regionale, a fronte delle richieste di assunzione da parte dell'amministrazione forestale regionale, ha stabilito l'ordine di priorità da seguire nell'avviamento al lavoro degli operai forestali in base all'entità delle garanzie occupazionali a essi riconosciute dalla legge regionale. Ad avviso della Consulta integrerebbe, quindi, una discriminazione irragionevole che in occasione degli aggiornamenti periodici delle graduatorie distrettuali per l'avviamento al lavoro gli operai del contingente a esaurimento siano costantemente postposti per l'avviamento al lavoro a quelli che, per effetto dello scorrimento dalla fascia inferiore, sono transitati in quest'ultimo contingente. Ad avviso della Consulta, quindi, l'interpretazione della disposizione censurata secondo canoni che ne assicurino la conformità alla Costituzione porta a reputare che, per scongiurare irragionevoli discriminazioni, la posposizione degli operai del contingente a esaurimento rispetto ai centocinquantunisti debba valere solo in sede di prima formulazione della graduatoria per l'avviamento al lavoro, e non anche in occasione degli aggiornamenti periodici della stessa. La Consulta ha pertanto ritenuto la questione non fondata, essendo possibile adottare una interpretazione costituzionalmente orientata del denunciato art. 54, comma 4, della legge della Regione siciliana n. 16 del 1996.

3. — *Legittimità costituzionale della pignorabilità nei limiti del quinto anche delle retribuzioni assai ridotte* — La Consulta ha dichiarato l'inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 545, comma 4, del codice di procedura civile, sollevata in riferimento agli artt. 1, 2 e 4 della Costituzione, e non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 545, comma 4, c.p.c., in riferimento agli artt. 3 e 36 Cost. (3).

(3) C. cost. 3 dicembre 2015, n. 248 – Pres. Criscuolo, Est. Carosi:

«1) dichiara l'inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 545, comma 4, del codice di procedura civile, sollevata in riferimento agli artt. 1, 2 e 4 della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Viterbo, in funzione di giudice dell'esecuzione, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

Il Tribunale ordinario di Viterbo censurava suddetta norma nella parte in cui non prevede l'impignorabilità assoluta di quella parte della retribuzione necessaria a garantire al lavoratore i mezzi indispensabili alle sue esigenze di vita, e, in via subordinata, nella parte in cui non prevede le medesime limitazioni in materia di pignoramento di crediti tributari introdotte dall'art. 3, comma 5, lettera *b*, del decreto legge 2 marzo 2012, n. 16 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazioni tributarie, di efficientamento e potenziamento delle procedure di accertamento), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 26 aprile 2012, n. 44, che ha introdotto l'art. 72-*ter* (Limiti di pignorabilità) nel d.P.R. 29 settembre 1973, n. 602 (Disposizioni sulla riscossione delle imposte sul reddito). La Consulta, nel respingere la questione di legittimità costituzionale, ha evidenziato che la tutela della certezza dei rapporti giuridici, in quanto collegata agli strumenti di protezione del credito personale, non consente di negare in radice la pignorabilità degli emolumenti, ma di attenuarla per particolari situazioni la cui individuazione è riservata alla discrezionalità del legislatore, e che non è possibile operare alcun parallelismo tra la pignorabilità delle retribuzioni e quella delle pensioni, e dunque non può essere esteso ai crediti retributivi quanto affermato nella sua precedente sentenza n. 506 del 2002, poiché la sentenza stessa esclude la estensibilità della fattispecie ai crediti di lavoro per la diversa configurazione della tutela prevista dall'art. 38 rispetto a quella dell'art. 36 Cost.

4. — *Illegittimità costituzionale del divieto di conversione in contratti a tempo indeterminato dei contratti a termine illegittimi instaurati alle dipendenze delle fondazioni lirico-sinfoniche* — La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1-*bis*, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 (Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 9 agosto 2013, n. 98, nella parte in cui prevede che l'art. 3, comma 6, primo periodo, del decreto legge 30 aprile 2010, n. 64, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 29 giugno 2010, n. 100, si interpreta nel senso che alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto di lavoro come conseguen-

2) *dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 545, comma 4, c.p.c., sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 36 Cost., dal Tribunale ordinario di Viterbo, in funzione di giudice dell'esecuzione, con l'ordinanza indicata in epigrafe».*

za della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine (4). La Corte ha evidenziato che la norma censurata lede l'affidamento dei consociati nella sicurezza giuridica, corroborato da un assetto normativo risalente, imperniato sulla distinzione tra i «rinnovi» e le fattispecie di illegittimità originaria del contratto a tempo determinato, e da una giurisprudenza menzionata dagli stessi lavori parlamentari. Inoltre, nell'estendere il divieto di conversione del contratto a tempo determinato oltre i confini originariamente tracciati, includendo anche l'ipotesi di un vizio genetico del contratto a tempo determinato, la norma censurata pregiudica un aspetto fondamentale delle tutele accordate dall'ordinamento ai rapporti di lavoro, in un contesto già connotato in senso marcatamente derogatorio rispetto al diritto comune.

(4) C. cost. 11 dicembre 2015, n. 260 – Pres. Cartabia, Est. Sciarra:

«dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1-bis, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 (Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 9 agosto 2013, n. 98, nella parte in cui prevede che l'art. 3, comma 6, primo periodo, del decreto legge 30 aprile 2010, n. 64, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 29 giugno 2010, n. 100, si interpreta nel senso che alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto di lavoro come conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine».

SICUREZZA SOCIALE (a cura di Lorenzo Fassina)

SOMMARIO: 1. Maternità per libere professioniste. — 2. Prestazioni sociali per stranieri.

1. — *Maternità per libere professioniste* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 205/2015 (1), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (art. 72 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età. Nel negare l'indennità di maternità soltanto alle madri libere professioniste che adottino un minore di nazionalità italiana, quando il minore abbia già compiuto i sei anni di età, la disciplina si pone in insanabile contrasto con il principio di eguaglianza e con il principio di tutela della maternità e dell'infanzia, declinato anche come tutela della donna lavoratrice e del bambino. La disposizione oggetto della pronuncia della Corte è quella in base alla quale se una lavoratrice libera professionista adotta un bambino italiano di età superiore ai sei anni, o lo riceve in affido, non ha diritto all'indennità di maternità. La Corte costituzionale, nell'accogliere la questione sottoposta dal Tribunale di Verbania, ha ricordato che nell'indennità di maternità, alla funzione di tutela della donna, si affianca indubbiamente anche quella di garantire gli interessi del minore: proprio su tale presupposto, del resto, tale indennità è

(1) C. cost. 22 ottobre 2015, n. 205 – Pres. Criscuolo, Est. Sciarra:

«dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella versione antecedente alle novità introdotte dall'art. 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età».

stata progressivamente estesa dal legislatore anche alle ipotesi di affidamento e adozione. In particolare, al minore, indipendentemente dalle implicazioni biologiche del rapporto con la madre, deve essere garantito uno sviluppo della personalità compiuto e armonico che, in caso di affidamento o adozione, non può prescindere dall'assistenza durante il delicato inserimento in un nuovo nucleo familiare. Il riferimento costituzionale va quindi rinvenuto nell'articolo 37, che impone un'adeguata protezione per la madre e il bambino e dal quale deriva che quest'ultimo non può subire discriminazioni legate alla tipologia del rapporto di lavoro della madre o della particolarità del rapporto di filiazione. È evidente, quindi, che la norma, negando l'indennità di maternità alle madri libere professioniste che adottino un minore di nazionalità italiana che abbia già compiuto i sei anni, si pone in contrasto non solo con il principio di tutela della maternità e dell'infanzia, ma anche con quello di eguaglianza. Del resto, trattare in maniera differente la lavoratrice libera professionista che scelga l'adozione nazionale non trova alcuna giustificazione razionale che permetta di mantenere legittimamente in vita un limite rimosso in tutti i casi diversi da questo, ma si configura, piuttosto, come una discriminazione pregiudizievole sia per le libere professioniste che per i minori di nazionalità italiana.

2. — *Prestazioni sociali per stranieri* — Con sentenza n. 230/2015 (2), la Corte ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione dell'art. 3 Cost., l'art. 80, comma 19, della l. n. 388/2000 nella parte in cui subordina al requisito della titolarità della carta di soggiorno la concessione, agli stranieri legalmente soggiornanti, della pensione di invalidità civile per sordi (prevista dalla l. n. 381/70, modificata dalla l. n. 95/2006) e della indennità di comunicazione (prevista dall'art. 4 della l. n. 508/1988). Come più volte già sottolineato dalla Corte costituzionale, stante la natura di detti benefici, destinati a rispondere ai bisogni primari delle persone invalide, le norme in oggetto operano un'irragionevole discriminazione nei confronti dei cittadini di paesi extra Ue, basata sulla durata della permanenza legale nel territorio dello Stato, in contrasto con il principio costituzionale di uguaglianza sostanziale previsto dall'art. 3 della Costituzione. Si tratta, infatti, anche in questo caso, di prestazioni economiche peculiari,

(2) C. cost. 11 novembre 2015, n. 230 – Pres. Criscuolo, Est. Grossi:

«dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 80, comma 19, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2001), nella parte in cui subordina al requisito della titolarità della carta di soggiorno la concessione agli stranieri legalmente soggiornanti nel territorio dello Stato della pensione di invalidità civile per sordi e della indennità di comunicazione».

che si fondano sull'esigenza di assicurare – in una dimensione costituzionale orientata verso la solidarietà come dovere inderogabile (art. 2 Cost.), verso la tutela del diritto alla salute anche nel senso dell'accessibilità ai mezzi più appropriati per garantirla (art. 32 Cost.), nonché verso la protezione sociale più ampia e sostenibile (art. 38 Cost.) – un ausilio in favore di persone svantaggiate, in quanto affette da patologie o menomazioni fortemente invalidanti per l'ordinaria vita di relazione e, di conseguenza, per le capacità di lavoro e di sostentamento; benefici erogabili, quanto alla pensione, in presenza di condizioni reddituali limitate, tali, perciò, da configurare la medesima come misura di sostegno per le indispensabili necessità di una vita dignitosa. Da notare il doveroso monito finale della Corte: «deve da ultimo, ma non per ultimo, formularsi l'auspicio che il legislatore, tenendo conto dell'elevato numero di pronunce caducatorie adottate da questa Corte a proposito della disposizione ora nuovamente censurata, provveda a una organica ricognizione e revisione della disciplina, a evitare, tra l'altro, che il ripetersi di interventi necessariamente frammentari, e condizionati dalla natura stessa del giudizio incidentale di legittimità costituzionale, possa avere riverberi negativi sul piano della tutela dell'eguaglianza sostanziale».

Angela Gambardella (*)

L'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL DEI DIRIGENTI DEL SETTORE INDUSTRIA DEL 30 DICEMBRE 2014

SOMMARIO: 1. Premessa: le principali novità, la decorrenza e la scadenza della nuova disciplina contrattuale. — 2. Unico livello retributivo minimo. — 3. L'obbligatorietà dei compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati (*Management by objective*). — 4. La risoluzione del rapporto di lavoro e i nuovi termini di preavviso. — 5. L'indennità supplementare «a tutele crescenti». — 6. La procedura di licenziamento collettivo interessa anche i dirigenti. — 7. Il nuovo trattamento di trasferta e missioni. — 8. Le misure di salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario del Fasi. — 9. Conclusioni.

1. — *Premessa: le principali novità, la decorrenza e la scadenza della nuova disciplina contrattuale* — In data 30 dicembre 2014 Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto l'Accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi siglato il 25 novembre 2009, già scaduto alla fine del 2013 e prorogato sino al 31 dicembre 2014.

Il contratto collettivo così rinnovato ha decorrenza dal 1° gennaio 2015 sino al 31 dicembre 2018.

Il percorso che ha portato al rinnovo del Ccnl appena menzionato è stato caratterizzato da momenti di forte tensione: maggiore criticità si è registrata nell'autunno del 2014, quando Confindustria ha comunicato a Federmanager la formale disdetta dal contratto collettivo del 25 dicembre 2009.

L'iniziativa assunta dall'associazione datoriale ha indubbiamente prodotto un'accelerazione delle trattative, atteso che, in mancanza di un accordo entro il 31 dicembre 2014, il contratto collettivo in esame avrebbe perso qualsiasi efficacia e con esso, immancabilmente, tutta la disciplina ivi regolata (1). La categoria dirigenziale del settore industria, di conseguenza, avrebbe perso il proprio sistema di norme e tute-

(*) Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma.

(1) Si veda Picarelli 2015.

le: si pensi, al solo fine esemplificativo e non esaustivo, alla disciplina in materia di responsabilità civile e penale, di indennità supplementare contro il licenziamento ingiustificato, di indennità di trasferta e scatti di anzianità.

L'intesa così raggiunta, oltre a evitare un vuoto regolamentare, ha apportato significative novità al testo contrattuale del 2009 in materia di trattamento minimo complessivo di garanzia (art. 3), di compensi d'importo variabile collegati a indici e/o risultati (art. 6-*bis*), di trasferte e mansioni (art. 10), d'indennità supplementare (art. 19), di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 22) e in materia di *welfare* contrattuale. Tali innovazioni saranno approfondite nel prosieguo della trattazione.

2. — *Unico livello retributivo minimo* — Venendo all'esame del testo contrattuale, va rilevato che il primo punto di interesse si registra nella riformulazione del meccanismo di computo del Trattamento minimo complessivo di garanzia (di seguito Tmcg) (2).

Il Tmcg è il «parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo complessivamente riconosciuto al dirigente» (3).

Va precisato, in primo luogo, che l'istituto in commento va assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno, con decorrenza dall'anno 2015 per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015. La novità, rispetto alla disciplina contrattuale preesistente, sta nel fatto che è diventato unico, pari all'importo di euro 66.000,00, essendo stato eliminato il secondo livello (4). Molte imprese, infatti, consideravano tale secondo livello un ostacolo alla creazione di nuove figure dirigenziali, ciò in quanto, una volta raggiunto tale livello, avrebbero «subìto» un trattamento salariale molto elevato. La nuova disciplina, quindi, nel complesso, è stata favorita, proprio perché coloro che saranno assunti con qualifica di dirigente, a decorrere dal 1° gennaio 2015, non potranno più beneficiare di questo secondo (consistente) scatto retributivo.

(2) Il Tmcg è stato introdotto con l'Accordo di rinnovo del novembre 2004 ed è subentrato al precedente «minimo contrattuale mensile».

(3) Tale formulazione è rimasta immutata a seguito dell'accordo di rinnovo in esame, quindi, corrisponde all'art. 3, comma 1, del Ccnl del novembre 2009.

(4) Si veda l'art. 3, comma 2, Ccnl 2009, ai sensi del quale vi erano due livelli di Tmcg: il primo livello era attribuito ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a sei anni; il secondo livello, invece, era destinato ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai sei anni compiuti.

Occorre, quindi, comprendere la nuova modalità di calcolo del Tmcg. A tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, abbiano maturato un'anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda uguale o inferiore a dodici mesi viene riconosciuto il livello di Tmcg pari a 66.000,00 euro. Per coloro, invece, che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, un'anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro Tmcg sarà determinato aumentando il Tmcg, di importo pari a 63.000,00 euro, di $1/72$ di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio (5).

Per effetto dell'art. 3, in ogni caso, il Tmcg come sopra determinato, a partire dal 2015, e per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio 2015, non può superare l'importo di 80.000 euro.

Ai fini del confronto tra il «trattamento minimo complessivo di garanzia» e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente vanno presi come base di calcolo gli elementi retributivi elencati dall'art. 3, comma 3, dell'Accordo (6).

Tale confronto, come è stato già evidenziato, deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al

(5) Per esemplificare al massimo la determinazione dell'importo di Tmcg, l'operazione matematica da effettuare è la seguente: occorre sommare 63.000 euro (Tmcg di riferimento) a 236 euro (importo pari a $1/72$ di 17.000) moltiplicati per il numero di mesi di anzianità di servizio nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla data del 1° gennaio 2015.

Pertanto, a titolo esemplificativo, il Tmcg a valere dal 2015 per i dirigenti: fino a 12 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 66.000 euro; con 13 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 66.068 euro; con 24 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 68.664 euro; con 36 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 71.496 euro; con 48 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 74.328 euro; con 60 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 77.170 euro; con 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 79.756 euro.

(6) Vanno computati, quindi, il minimo contrattuale comprensivo dell'importo *ex* meccanismo di variazione automatica, l'importo *ex* elemento di maggiorazione, gli aumenti di anzianità, i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni *ad personam*, nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile quantificati in busta paga, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, a eccezione delle gratifiche *una tantum*, dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili e dei compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati (cosiddetti *management by objective*) concordati individualmente e/o collettivamente. Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile – denominati «piani vendita» di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile – ai fini del confronto verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi piani vendita.

dirigente fino al raggiungimento del livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo *una tantum* da erogare a titolo di «adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia», con la retribuzione afferente il mese di dicembre. L'importo così determinato sarà considerato utile ai fini della base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

A partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per tredici mensilità ovvero per il maggior numero di mensilità aziendali previsto, sarà incrementato dell'importo mensile, necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo *una tantum* utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso (7).

3. — *L'obbligatorietà dei compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati* (Management by objective) — Il rinnovo contrattuale in commento ha apportato un'importante modifica anche alla disciplina dei compensi di importo variabile collegati a indici e/o risultati (8) (da ora in poi Mbo).

(7) Il rinnovo contrattuale si è fatto carico di regolare anche la fase transitoria relativa agli aumenti di anzianità con riferimento ai dirigenti in servizio al 24 novembre 2004. L'Accordo del 24 novembre 2004, prima, e l'accordo del novembre 2009, poi, avevano già statuito, in via transitoria, che al dirigente in servizio alla stessa data, il quale non avesse già maturato il numero massimo di aumenti di anzianità previsto dal previgente Ccnl, dovesse essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a euro 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. Tale disciplina transitoria è stata riconfermata anche dall'Accordo di rinnovo del 30 dicembre 2014 per la sola vigenza di tale contratto (fino al 31 dicembre 2018), sempre per il personale in forza con la qualifica di dirigente al 24 novembre 2004 che continuerà quindi a maturare gli ulteriori aumenti. Giova rilevare, in ogni caso, che i dirigenti assunti o promossi dopo il 24 novembre 2004 non maturano più il diritto agli aumenti di anzianità.

(8) Peter Drucker, con il suo libro *The Practice of Management*, pubblicato nel 1954, fu il primo a parlare di Direzione per obiettivi (Dpo) o di *Management by objectives* (Mbo). Secondo la sua teoria spesso i manager nelle attività quotidiane perdono di vista lo scopo principale del proprio lavoro e finiscono per tralasciare il ri-

Secondo quanto disposto dall'art. 6-*bis*, Ccnl dirigenti industria del 25 novembre 2009, «le aziende, di norma annualmente, informeranno la Rsa circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati». La norma proseguiva attribuendo agli imprenditori che non avessero predisposto propri piani aziendali la facoltà di utilizzare tre modelli di Mbo allegati allo stesso Ccnl. Trattasi, è evidente, di una norma programmatica e non precettiva. L'azienda, in altre parole, aveva la facoltà di adottare uno dei tre modelli di Mbo allegati al Ccnl 2009. Tale libertà confluiva, altresì, nella possibilità di adottare modelli di Mbo personalizzati a seconda delle specifiche esigenze aziendali.

Di efficace interesse appare la modifica dell'art. 6-*bis* del Ccnl dirigenti industria, poiché ai sensi della nuova disciplina, laddove il trattamento economico annuo lordo sia commisurato al vigente livello di Tmcg, le aziende hanno l'obbligo di adottare sistemi di retribuzione variabile collegati a indici o risultati. Per le aziende che non abbiano predisposto propri piani aziendali, inoltre, restano allegati al contratto collettivo in commento i tre modelli alternativi di Mbo suggeriti dal Ccnl 25 novembre 2009 (9).

La norma appena tratteggiata ha carattere evidentemente precettivo, ossia vi è un obbligo nell'adottare i sistemi di Mbo in favore di alcuni dirigenti e al solo ricorrere dei presupposti previsti dal Ccnl. Nell'ambito di tale obbligatorietà, tuttavia, l'imprenditore è libero di adottare uno dei tre modelli di Mbo allegati al Ccnl, oppure un modello personalizzato a seconda delle specifiche esigenze aziendali. Il presupposto dell'applicazione

sultato. Il principio base, quindi, è di assicurare che ognuno all'interno dell'organizzazione sia consapevole dei propri scopi e sia responsabile nel raggiungere gli obiettivi assegnati.

(9) L'incentivo, secondo quanto previsto nel modello A, è corrisposto al raggiungimento di specifici obiettivi che possono essere collegati anche ai soli risultati aziendali. Il valore dell'incentivo può essere stabilito in misura fissa o come percentuale della retribuzione del dirigente (cd. incentivo al *target*). È prevista, infine, la possibilità di fissare una soglia minima di rilevanza del risultato. Il modello B, invece, differenzia la composizione degli obiettivi in ragione dei ruoli e delle responsabilità. Una parte dell'incentivo è connessa a risultati aziendali e un'altra a risultati individuali. Anche in questo schema è possibile fissare una soglia minima di rilevanza del risultato. Il modello C, infine, determina il valore complessivo degli incentivi a budget facendo riferimento a un *bonus pool* (cd. monte incentivi) in percentuale rispetto al raggiungimento di specifici risultati aziendali. Può essere prevista una soglia minima di redditività e una soglia massima dell'ammontare del *bonus pool*. Il valore dell'incentivo individuale varia, poi, in base alla percentuale di raggiungimento dei risultati del singolo dirigente e possono essere previsti obiettivi aziendali e obiettivi individuali.

consiste nella commisurazione del trattamento economico annuo lordo al vigente livello di Tmcg. In altre parole, occorre verificare, affinché ricorra tale obbligo, che non sia già previsto un piano di remunerazione variabile in favore del dirigente e accertare, altresì, che la retribuzione del dirigente sia commisurata al livello di Tmcg.

Dalla norma sopra riportata, tuttavia, deriva un ulteriore onere: «della applicazione di questi o di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la Rsa dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione» (art. 6-*bis*, comma 1, Ccnl).

Si configura, quindi, uno specifico diritto di natura sindacale in materia di informazione, che è di fonte contrattuale. Giova specificare sul punto, che il diritto all'informativa era già disciplinato dal previgente Ccnl, ma nel nuovo testo la previsione assume un rilievo e un'importanza maggiore, in quanto l'implementazione dei piani di Mbo, sempre al ricorrere dei presupposti indicati dal Ccnl, è divenuta obbligatoria.

L'informativa, la cui frequenza è di norma annuale, ha a oggetto gli investimenti programmati, la produttività e la redditività aziendale (come ipotizzate e come in atto), nonché i termini, le condizioni e le modalità applicative del piano di Mbo. Il presupposto applicativo di tale procedura di informazione sindacale è la costituzione di una Rsa dei dirigenti.

Alla luce della nuova formulazione, dunque, la mancata adozione di un piano di Mbo, al ricorrere dei presupposti previsti dal Ccnl, potrebbe esporre le imprese a un'azione di natura sindacale (*ex art.* 28 Stat. lav.), per violazione dell'obbligo di informativa, e a una possibile azione individuale, se si dovesse ritenere che la norma configuri un vero e proprio diritto soggettivo in favore dei dirigenti.

4. — *La risoluzione del rapporto di lavoro e i nuovi termini di preavviso* — Il dirigente può essere licenziato per giustificato motivo oggettivo e con preavviso, *ex art.* 2118 cod. civ., o per giusta causa *ex art.* 2119 cod. civ.

Salvo quanto disposto dall'art. 2119 cod. civ., dunque, il dirigente, per espressa previsione della contrattazione collettiva, ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. I termini del precedente contratto (Ccnl 2009) erano i seguenti: otto mesi di preavviso per il dirigente con anzianità di servizio non superiore a due anni. Tale periodo aumentava di mezzo mese per ogni anno di servizio successivo, fino a un massimo di quattro mesi. Il periodo del preavviso, dunque, variava da un minimo di 8 a un massimo di 12 mensilità. In caso di dimissioni del dirigente, poi, i suddetti termini erano pari a un terzo di quelli appena indicati.

Il rinnovo in commento ha rimaneggiato la disciplina contrattuale pre-vigente e ha collegato tale istituto all'anzianità di servizio del dirigente. Nello specifico, il periodo di preavviso, secondo il nuovo art. 23, è compreso tra un minimo di 6 mesi, per i dirigenti con un'anzianità aziendale fino a sei anni, e un massimo di 12 mesi, per i dirigenti con un'anzianità aziendale di oltre 15 anni. Il dirigente dimissionario, come prima del rinnovo, invece, deve al datore di lavoro un preavviso i cui termini sono pari a 1/3 di quelli indicati dall'accordo.

5. — *L'indennità supplementare «a tutele crescenti»* — La contrattazione collettiva è intervenuta anche in materia di licenziamento del dirigente, e non certamente sotto il profilo della nozione. Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, commi 1-3, legge n. 300 del 1970 (10), a seguito della novella introdotta dall'art. 1 della legge n. 92 del 2012, il licenziamento del dirigente è sottoposto alle norme del codice civile di cui agli artt. 2118 e 2119, la cui nozione è rimasta immutata.

La contrattazione collettiva di settore, tuttavia, ha sempre integrato la disciplina legale. Nello specifico, secondo quanto disciplinato dal Ccnl dirigenti industria, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a iniziativa dell'azienda, quest'ultima deve darne comunicazione per iscritto al dirigente, specificando contestualmente i motivi che lo hanno determinato (*ex art. 22*). Ove il Collegio arbitrale (*ex art. 19*) oppure l'autorità giudiziaria, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento risulti ingiustificato e accolga quindi il ricorso del dirigente, condannerà, contestualmente, l'azienda al pagamento in favore del dirigente di un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro.

(10) La disciplina del licenziamento nullo e inefficace trova applicazione anche per i dirigenti. Ai sensi del novellato art. 18, comma 1, «Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti».

Occorre premettere che, per consolidato insegnamento della Corte di Cassazione, la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, rilevante ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità supplementare e prevista dalla contrattazione collettiva, non coincide con quelle di giusta causa o giustificato motivo del licenziamento del lavoratore subordinato, ma è molto più ampia, e si estende sino a comprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà, con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede e del divieto del licenziamento discriminatorio (11).

La disciplina dell'indennità supplementare dovuta in caso di licenziamento ingiustificato ha subito un'importante modifica in occasione del rinnovo contrattuale. La precedente formulazione dell'art. 19 del Ccnl industria, infatti, prevedeva un'indennità supplementare graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio o del giudice degli elementi che caratterizzavano il singolo caso concreto, fra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso, e un massimo, pari al corrispettivo di 20 mesi di preavviso. L'indennità suddetta, inoltre, subiva un aumento automatico in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risultava compresa tra i 50 e i 59 anni, da un minimo di tre mensilità a un massimo di sette mensilità (12). Quest'ultimo ulteriore emolumento è stato del tutto abrogato dall'ultimo rinnovo contrattuale.

(11) Così Cass. 28.5.2015, n. 11067, inedita a quanto consta, e Cass. 17.2.2015, n. 3121 in *Corriere giuridico*, 2015, n. 4, 580. La Cassazione, sul punto, ha più volte affermato che «il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, articoli 1 e 3, e la nozione di “giustificatezza” del licenziamento del dirigente, posta dalla contrattazione collettiva di settore, non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dalla stessa legge 15 luglio 1966, n. 604, articolo 3. Dunque la giustificazione del recesso del datore di lavoro non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa tale prosecuzione, posto che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con quello della libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 Cost., che verrebbe radicalmente negata, ove si impedisse all'imprenditore, a fronte di razionali e non arbitrarie ristrutturazioni aziendali, di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa» (in tal senso Cass. 19.6.2014, n. 13958, in *LG*, 2014, n. 12, 1125 cui *adde* Cass. 8.3.2012, n. 3628, in *GC*, 2012; Cass. 14.6.2006, n. 13719, in *NGL*, 2006, 654).

(12) Nello specifico, ai sensi dell'art. 19, comma 16, del Ccnl in esame: «L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente li-

L'Accordo del dicembre 2014 ha optato per un sistema di indennizzo onnicomprensivo e crescente in funzione dell'anzianità aziendale, rievocando il modello a tutele crescenti introdotto nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 23 del 2015 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti).

In altre parole, la nuova indennità supplementare, ai sensi del novellato comma 15 dell'art. 19 del Ccnl in esame, aumenta gradualmente in funzione dell'anzianità aziendale e va da un minimo di 2 (in caso di anzianità aziendale non superiore ai due anni) a un massimo di 24 mesi (ove l'anzianità aziendale maturata dal dirigente sia superiore ai 15 anni) (13).

6. — *La procedura di licenziamento collettivo interessa anche i dirigenti* — Per completezza espositiva, deve osservarsi, che le disposizioni appena descritte «non si applicano nei casi di licenziamento collettivo» (ex art. 19, comma 15, ultima parte).

Sul punto, giova rilevare che, a seguito della sentenza della Corte di Giustizia europea C-596/2012 del 13 febbraio 2014, con la quale è stata censurata l'Italia per non aver recepito la Direttiva comunitaria n. 98/59/Ce, ossia poiché la legge n. 223 del 1991 continuava a escludere il personale con qualifica dirigenziale dalla normativa sulle riduzioni collettive di personale, la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge appena citata è

cenziato, ove questa risulti compresa tra i 50 e i 59 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente: 7 mensilità in corrispondenza del 54° e 55° anno compiuto; 6 mensilità in corrispondenza del 53° e 56° anno compiuto; 5 mensilità in corrispondenza del 52° e 57° anno compiuto; 4 mensilità in corrispondenza del 51° e 58° anno compiuto; 3 mensilità in corrispondenza del 50° e 59° anno compiuto».

(13) «Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato e accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, onnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

a) fino a due anni di anzianità aziendale, due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

b) oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso» (art. 19, comma 15, così come novellato dall'Accordo di rinnovo 30 dicembre 2014).

stata estesa anche ai dirigenti. Tale modifica è stata introdotta nel nostro ordinamento con la legge 30 ottobre 2014, n. 161 (cd. legge europea 2013-*bis*), che, nel modificare gli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, ha incluso i manager nel computo dei 5 licenziamenti effettuati dall'azienda nell'arco di 120 giorni (14).

La disciplina della legge n. 223 del 1991 si applica alle imprese che occupano più di 15 dipendenti che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti (salvo il caso di collocamento in mobilità), nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione (15).

La legge, inoltre, distingue il licenziamento per riduzione di personale (*ex art. 24*) dal licenziamento collettivo per messa in mobilità (*ex art. 4*); quest'ultimo è intimato da un'impresa, già ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, ai lavoratori sospesi qualora ritenga di non essere in grado di garantire loro il reimpiego e di non poter ricorrere a misure alternative.

Ebbene, per effetto di tale modifica i dirigenti vanno computati sia ai fini dell'accertamento della soglia dimensionale dell'azienda (oltre 15 dipendenti) sia per il numero minimo dei lavoratori che l'azienda intende licenziare (almeno 5 dipendenti) nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia, il quale costituisce, come noto, presupposto indispensabile per l'applicazione dalla norma in commento.

Anche il regime sanzionatorio ha subito importanti modifiche. La normativa in materia dispone che, in caso di licenziamento collettivo intimato «senza l'osservanza della forma scritta» ovvero in caso di licenziamento discriminatorio o nullo, si applica il regime di tutela reale dell'art. 18, commi 1-3, legge n. 300 del 1970, così come novellato dalla legge n. 92 del 2012.

La violazione delle procedure o dei criteri di scelta, concordati nell'accordo sindacale o stabiliti dalla legge, invece, è sanzionata con un'indennità da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, determinata dal giudice avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve, comunque, diverse previsioni sulla

(14) Per maggiori approfondimenti si vedano Colombo 2015, 285; Picarelli 2014.

(15) Per un esame approfondito della materia si veda, tra gli altri, Vallebona 2015, 425

misura stabilite nei contratti collettivi (ex art. 24, comma 1-*quinquies*, legge n. 223, cit.).

7. — *Il nuovo trattamento di trasferta e missioni* — Il rinnovo contrattuale in commento ha riscritto anche l'art. 10 del Ccnl in materia di trasferte e missioni.

Secondo la precedente formulazione, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane era dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili. In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, invece, il dirigente e l'azienda avrebbero dovuto accordarsi direttamente sul punto.

La nuova disciplina dispone che, salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, il dirigente in trasferta, per un periodo non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza, ha diritto, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, a un importo aggiuntivo in cifra fissa per il rimborso delle spese non documentabili, pari a 85 euro. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili, inoltre, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del Ccnl, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'ultimo rinnovo contrattuale, dunque, da un lato, ha superato la distinzione tra trasferte «non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane» e le trasferte «superiori a due settimane» e, dall'altro, ha consentito una maggiore derogabilità del trattamento economico in esame, modificando la formulazione da «sono fatti salvi gli eventuali trattamenti aziendali o individuali di miglior favore» a «salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali».

8. — *Le misure di salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario del Fasi* — Il principale obiettivo dell'Accordo del 30 dicembre 2014, in materia di *welfare* contrattuale (16), è quello di garantire al dirigente, nel lungo periodo, la stabilità e l'erogazione delle prestazioni anche di natura previdenziale e assistenziale.

Il Fasi – Fondo assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi – persegue la finalità di assistenza sanitaria in-

(16) Il *welfare* contrattuale dei dirigenti industriali è tra i primi introdotti in Italia e copre le seguenti aree: l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare, la formazione continua e l'Agenzia del lavoro e il sostegno contro la disoccupazione.

tegrativa alle prestazioni del Servizio sanitario nazionale. Anche tale accordo conferma il ruolo centrale del Fasi all'interno del sistema bilaterale del *welfare* di categoria.

Il peggioramento del rapporto tra attivi e pensionati e i crescenti costi delle prestazioni sanitarie, tuttavia, hanno reso necessario un intervento che non ha esitato a manifestarsi nell'accordo collettivo. Al fine di garantire nel medio e lungo termine la stabilità del Fondo e l'erogazione delle prestazioni, infatti, le parti hanno convenuto che è necessario individuare un livello di solidarietà sostenibile e rivedere i poteri e gli strumenti a disposizione degli organi di amministrazione del Fondo, affinché lo stesso possa operare con maggiori responsabilità gestionali ai fini dell'equilibrio finanziario del Fondo.

Gli interventi individuati dal nuovo accordo, al fine di garantire una maggiore sostenibilità e l'equilibrio finanziario, sono: l'adeguamento delle quote contributive, il venir meno del rimborso dell'Iva sulle prestazioni sanitarie cui si applica e la modernizzazione della *governance*.

Il Fasi, giova ricordarlo, è basato sulla mutualità e si sostiene con i contributi versati da imprese e dirigenti. Le imprese, secondo quanto disciplinato dall'ultimo accordo, sono tenute al versamento di una quota commisurata al numero di dirigenti in servizio iscritti al Fasi (17) e di una quota per ciascun dirigente in servizio da versare a titolo di solidarietà (18). I dirigenti, invece, contribuiscono in ragione della situazione

(17) Lettera *f* dell'Accordo Fasi: «*f*) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. g del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento del solo art. g del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni *post-2005* a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite). Il consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che a oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà».

(18) «*g*) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare: I) la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;

II) la possibilità di iscriverne, a carico del dirigente, il convivente *more uxorio* secondo i seguenti criteri:

– se, al momento dell'iscrizione, convive da almeno due anni con il dirigente titolare dell'iscrizione e purché, all'atto della presentazione della richiesta, il dirigente medesimo risulti in attività di servizio;

– l'iscrizione avrà effetto dal primo giorno successivo all'inoltro della richiesta, mentre l'assistenza decorrerà trascorso un periodo di sei mesi dall'iscrizione stessa;

– la convivenza dovrà essere certificata presentando al Fondo la documentazione che sarà specificata con le opportune modifiche al Regolamento;

soggettiva (19). L'accordo ha riformato anche il sistema di *governance* del Fasi. Al fine di modernizzare l'assetto e rendere più efficiente e responsabile l'azione di governo, il nuovo Ccnl indica alcuni interventi, tra i quali: l'istituzione dell'organo assembleare e la riduzione del numero dei componenti dell'organo di amministrazione.

Per quanto concerne le altre previsioni, deve segnalarsi, tra le altre, l'estensione della tutela ai conviventi *more uxorio* e all'iscritto non più dirigente, a determinate condizioni, e, infine, l'introduzione di un contributo annuale aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente.

Entro il 30 novembre 2015, inoltre, gli Organi del Fondo, avvalendosi di esperti in campo economico, assicurativo, giuridico e di sanità integrativa, devono avanzare alle parti sociali alcune proposte di revisione graduale del criterio di gestione del Fondo ai fini di una sostenibilità nel medio e lungo periodo, di diversificazione della contribuzione a fronte di pacchetti differenziati e di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e di iniziativa a essa collegate.

Il rinnovo del dicembre 2014, infine, è intervenuto anche in materia di Gestione separata Fasi.

Le parti sociali, nell'ultimo rinnovo contrattuale, hanno stabilito altresì che, a far data dal 1° gennaio 2015, viene definitivamente meno la preigente disciplina del Gsr Fasi.

Confindustria e Federmanager, con Accordo (20) sottoscritto il 27 luglio 2006, avevano introdotto un sistema finalizzato all'erogazione di un trattamento economico a favore dei dirigenti involontariamente inoccupati, complementare a quello riconosciuto dall'Inps, attraverso l'istituzione di una apposita Gestione separata (Gsr), nell'ambito del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fasi).

Tale trattamento consisteva in una prestazione economica mensile de-

– l'iscrizione del convivente non sarà possibile qualora nel nucleo familiare già assistito dal Fondo sia presente il coniuge dell'iscritto, senza che risulti pronunciata sentenza di divorzio;

– nel caso di matrimonio del dirigente con un soggetto diverso dal convivente, eventualmente iscritto al Fondo, il convivente medesimo perde l'assistenza del Fondo;

– l'iscrivibilità del convivente *more uxorio* è limitata al periodo di iscrizione del dirigente da dirigente in servizio al Fondo;

– la previsione di una contribuzione aggiuntiva, a carico del dirigente, la cui entità dovrà essere parametrata al costo previsto».

(19) In particolare, sono individuate le seguenti categorie di dirigenti: in servizio, pensionati, pensionati *ante* 1988 e gli iscritti in via convenzionale.

(20) «Accordo sulla gestione separata Fasi per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati».

voluta al dirigente involontariamente disoccupato e in un servizio di *placement* per favorire la sua ricollocazione sul mercato del lavoro. La durata di tale emolumento economico variava da un minimo di 8 mesi a un massimo di 18 mensilità in ragione dell'età anagrafica dell'avente diritto. La contribuzione era a carico della sola impresa per un importo pari a 100 euro all'anno per ciascun dirigente in servizio.

La nuova disciplina conferma, a carico delle imprese, il versamento di un contributo di importo pari a 100 euro per il 2015 e di 200 euro a partire dal 2016 in poi. Viene introdotta, inoltre, la possibilità per la parti di convenire un contributo, a carico dei dirigenti in servizio, in misura non superiore al 50% di quello a carico del datore di lavoro: ciò con decorrenza dal 2016. L'erogazione di tale contributo è garantita per un massimo di dodici mesi e a condizione che perduri lo stato di involontaria disoccupazione e non intervenga il diritto al pensionamento. Le nuove prestazioni hanno a oggetto la copertura sanitaria Fasi e integrativa Fasi, la copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (21), per una somma non superiore, in prima applicazione, a 100.000 euro, e, infine, le iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e *placement*.

9. — *Conclusioni* — L'Accordo di rinnovo in esame, in conclusione, ha cambiato in modo consistente la materia e si è mostrato al passo con i tempi.

Sicuramente risalta la volontà di premiare la produttività del dirigente, introducendo l'obbligo, per le imprese, di adottare sistemi di Mbo (vd. par. 3) in favore dei dirigenti neoassunti il cui trattamento economico annuo lordo sia pari al Tmcg. Ciò, tuttavia, a discapito del secondo livello di Tmcg, oramai abrogato. Il rinnovo contrattuale, infatti, prevede un unico livello retributivo minimo (vd. par. 2).

Per quanto concerne, poi, le risoluzioni individuali dei rapporti di lavoro (vd. par. 4 e 5), si è tenuto conto delle ultime novelle legislative, tanto che, rievocando il metodo già utilizzato per il contratto a tutele crescenti, sono stati ridefiniti gli importi dovuti in caso di licenziamento ingiustificato, i quali aumentano proporzionalmente al crescere dell'anzianità aziendale (non solo di categoria).

Non va sottaciuto, infine, che le parti si sono fatte carico delle problematiche economico-finanziarie che si pongono per tutti gli istituti di *welfare* contrattuale dei dirigenti industriali. L'Accordo del 2014, infatti, aspi-

(21) L'invalidità permanente dev'essere tale da ridurre la capacità lavorativa specifica del dirigente in misura superiore ai 2/3.

ra a garantire nel medio e lungo periodo la stabilità del sistema di *welfare* e l'erogazione delle prestazioni (vd. par. 8). Proprio per assicurare al Fasi sostenibilità ed equilibrio finanziario, il Ccnl ha programmato un adeguamento delle quote contributive e la modernizzazione della *governance*, mediante l'attribuzione di maggiori deleghe agli organi di fondo, così da rendere ancora più efficiente e responsabilizzata l'azione di governo. Non solo. Il rinnovo ha abrogato la previgente disciplina del Gsr-Fasi, in materia di sostegno al reddito dei dirigenti inoccupati, e ha istituito un nuovo fondo finanziario per la copertura sanitaria Fasi e integrativa Fasi, per la copertura assicurativa per morte o invalidità permanente e per le iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e *placement*.

Riferimenti bibliografici

- Colombo D. (2015), *Licenziamento collettivo dei manager*, in *DPL*, n. 5, 285.
Drucker P. (1959), *The Practice of Management*, Heinemann, Londra.
Picarelli V. (2014), *Anche i dirigenti nella procedura dei licenziamenti collettivi*, in www.bollettinoadapt.it.
Picarelli V. (2015), *Il rinnovo del Ccnl dirigenti industria: più peso alla premialità e al plusvalore manageriale*, in www.bollettinoadapt.it.
Vallebona A. (2015), *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.

Angelo Delogu (*)

IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL TURISMO

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. L'Accordo del 18 gennaio 2014: decorrenza degli effetti e ambito applicativo. — 3 Le relazioni sindacali: contrattazione collettiva e bilateralità. — 4. Classificazione e inquadramento del personale. — 5. Il mercato del lavoro e la gamma delle tipologie contrattuali. — 5.1. Lavoro a termine, somministrazione di lavoro e stagionalità. — 5.2. Il lavoro *extra* e di surroga. — 5.3. L'apprendistato. — 6. Lo svolgimento del rapporto di lavoro: l'orario e le sospensioni. — 7. Il trattamento economico e l'assistenza sanitaria integrativa. — 8. Il sistema disciplinare e la risoluzione del rapporto di lavoro. — 9. I cd. titoli speciali per le singole attività di settore: cenni. — 10. Conclusioni.

1. — *Premessa* — Il settore turistico rappresenta un asse strategico per l'economia italiana (1). Si tratta di un ambito merceologico assai articolato al suo interno, comprendendo attività eterogenee che vanno dall'intermediazione ai servizi di viaggio, dall'accoglienza alla ricettività, dalla ristorazione fino alle attività ricreative. Specularmente, sono molte le organizzazioni di categoria che vi operano. Tutto ciò dà vita un complesso intreccio di relazioni industriali e a una vasta gamma di prodotti negoziali dell'autonomia collettiva. Alcuni contratti collettivi risultano sottoscritti da Oo.Ss. di categoria, affiliate alle centrali confederali, in particolari ambiti imprenditoriali, come le attività di intrattenimento o termali (2). Altri, vengono siglati dai sindacati autonomi, relativamente diffusi nel settore (3). Altri ancora han-

(*) Dottore di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma.

(1) Offre lavoro a circa 1,5 milioni di persone, di cui un milione di lavoratori dipendenti, con un fatturato annuo intorno ai 114 miliardi di euro, equivalente al 6% della ricchezza nazionale. Cfr. *Premessa* al Ccnl turismo.

(2) Cfr. Ccnl per il personale artistico del 15.12.2011 tra Fipe e Slc-Cgil, Siam/Sai/Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil. Ccnl aziende termali del 22.7.2008 tra Federterme e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

(3) Cfr. Ccnl esercenti attività turistiche (fino a 14 dipendenti) del 4.3.2014 tra Cnai e Ucict e Fismic-Confsal Filcom-Fismic; Ccnl esercenti attività turistiche (oltre 14 dipendenti) del 31.5.2010 tra Cnai, Ucict e Fenasalc, Cisl.

no una forte connotazione territoriale (4). Infine, esiste una contrattazione specifica per i dirigenti (5).

2. — *L'Accordo del 18 gennaio 2014: decorrenza degli effetti e ambito applicativo* — Il 18 gennaio 2014, Federalberghi e Faita, con la partecipazione di Confcommercio (dal lato datoriale) e le Oo.Ss. di categoria (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil) hanno sottoscritto (6) un'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (d'ora in poi Rinnovo) (7), relativo al triennio 1° maggio 2013-31 agosto 2016. È bene sottolineare come il Rinnovo non risulti sottoscritto da tutte le organizzazioni datoriali che avevano stipulato il previgente Ccnl (8). Si è dato vita, così, a una singolare ipotesi di accordo separato dal lato datoriale (9). Evidentemente ciascuna azienda applicherà il Ccnl siglato dalla federazione di appartenenza. Il problema si può porre per quelle imprese – diffuse nel settore – non aderenti ad alcuna organizzazione. In tale ipotesi, si determina un problema interpretativo della clausola di rinvio alla contrattazione di settore, eventualmente contenuta nel contratto individuale. Occorre capire a quali dei due Ccnl, che convivono in quest'ambito produttivo, si è inteso riferirsi. In assenza di ulteriori manifestazioni di volontà, anche implicite, il problema potrebbe risolversi tenendo conto, come indice di interpretazione della intenzione delle parti, dell'astratto settore merceologico di appartenenza del singolo datore di lavoro.

In armonia con quanto disposto nell'Accordo interconfederale (di seguito, A.I.) 15 aprile 2009, il Ccnl ha una vigenza sostanzialmente (10) trien-

(4) Cfr. Ccnl turismo e pubblici esercizi del 26.2.2015 tra Nord industriale e Famar.

(5) Cfr. Ccnl dirigenti aziende alberghiere del 16.11.2011 tra Federalberghi e Manageritalia; Ccnl dirigenti catene alberghiere del 23.1.2014 tra Aica e Manageritalia.

(6) Contestualmente le medesime parti hanno stipulato 3 ulteriori accordi: a) un Protocollo sulla bilateralità, (si vd. *infra*); b) delle Linee guida per gli enti bilaterali del settore turismo (si vd. *infra*); c) un Protocollo sull'esposizione universale del 2015.

(7) Il 19.3.2014 un identico accordo è stato sottoscritto con Ugl-terziario.

(8) Il previgente Ccnl del 20.2.2010, con decorrenza sino al 30.4.2013, era stato stipulato anche da Fipe, Fiavet, Federreti. Pertanto, fino a futuri rinnovi, le imprese aderenti alle citate federazioni continueranno ad applicare ai propri dipendenti il Ccnl 20 febbraio 2010. Va ricordato come lo stesso Ccnl del 2010 fosse integrato dall'Accordo 21.11.2012, in materia di lavoro a tempo determinato (non sottoscritto da Federreti), e dagli Accordi 7.4.2011, 8.4.2011 (sottoscritto dalla Ugl), 22.12.2011, 25.6.2013 in materia di detassazione della retribuzione accessoria.

(9) Sulla stagione degli accordi separati si vd., tra tutti, Maresca 2010, 19, e, in diversa prospettiva, Scarpelli 2010, 13.

(10) In via eccezionale il Ccnl avrà durata di 40 mesi anziché di 36 (art. 199, comma 1). Non si è stabilito un allineamento del periodo di vigenza degli eventuali contratti di II livello che hanno normalmente durata di 4 anni (art. 10, comma 2).

nale, sia per la parte normativa che economica. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, quando non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti. La disdetta e le richieste di rinnovo dovranno essere presentate sei mesi prima della scadenza. In ogni caso, il Ccnl disdetta resta in vigore fino alla decorrenza del successivo rinnovo (11).

Nell'art. 1, rubricato «Sfera di applicazione», vengono confermati nel campo applicativo del contratto le seguenti categorie di attività: aziende alberghiere (12), complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta, aziende pubblici esercizi (13), stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo (14), porti e approdi turistici, rifugi alpini (15).

3. — *Le relazioni sindacali: contrattazione collettiva e bilateralità* — Per quel che concerne la struttura della contrattazione collettiva, si ribadisce la tipica articolazione su due livelli: nazionale e integrativo. Il secondo livello tendenzialmente si ripartisce a sua volta nella contrattazione aziendale (per le aziende sopra i 15 dipendenti) e territoriale (per le aziende al di sotto) (16).

È interessante rilevare come il Rinnovo non dia attuazione alle previsioni dell'A.I. 28 giugno 2011, ma mantenga inalterate le previgenti clausole attuative dell'A.I. del 2009 (17). Pertanto, da un lato, si ribadisce il principio del *ne bis in idem*, per cui la contrattazione integrativa potrà avvenire solamente sul corposo catalogo di materie delegate in tutto o in parte dall'art. 14 del Ccnl, o dalla legge. Dall'altro, resta – pur con qualche marginale modifica – una cd. clausola di uscita (art. 15), che consente, a determinate condizioni (18), una differente modulazione degli aumenti stabiliti dal Ccnl.

(11) Cfr. art. 199, commi 1 e 2.

(12) Formula riassuntiva che comprende un lungo elenco di imprese elencate al punto I): *hotels meublés*; ristoranti, tavole calde, caffè, bar, mescite; ostelli; villaggi turistici ecc.

(13) Attività specificate al punto III), ad es.: ristoranti, tavole calde, pizzerie, caffè, bar, pasticcerie; sale da ballo, sale giochi ecc.

(14) Compresi i *Tour operator e network* di agenzie di viaggi e turismo, nonché le esemplificazioni dell'art. 1, punto VI).

(15) Il Rinnovo si è limitato ad aggiungere, accanto alle locande, gli affittacamere e i *bed and breakfast* (art. 1, comma 1, punto I, lettera a).

(16) Cfr. art. 10. La negoziazione di II livello si svolge in ambito territoriale anche per le aziende che occupino più di 15 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale. Per le agenzie di viaggio il livello territoriale di riferimento è regionale; per le imprese di ristorazione collettiva, è provinciale.

(17) Cfr. Ricci 2009, 353; Carinci 2009, 179.

(18) Sono stabilite le finalità cui devono essere preordinati tali accordi (ad es., salvaguardare i livelli occupazionali in presenza di crisi). Le condizioni, peraltro, devono

Per assicurare l'effettività della contrattazione di II livello, vengono aggiornati gli importi del premio di produttività connesso – a partire da marzo 2016 – al raggiungimento di obiettivi definiti con accordo integrativo (19). Tale premio non è utile ai fini del calcolo di istituti di legge o contratto, è soggetto a una clausola di assorbimento e potrà non esser corrisposto in caso di difficoltà economico-produttive dell'azienda (20). Tali importi dovrebbero beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali vigenti per la retribuzione di produttività (21). Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma, non venga stipulato un accordo integrativo entro il 31 gennaio 2016, il datore di lavoro dovrà comunque erogare dei corrispettivi aggiuntivi già definiti dal Ccnl (22).

Il Ccnl già prevedeva una fitta rete di impegni di consultazione e informazione tra le parti (23), rispetto ai quali il Rinnovo si limita a stabilire che le parti intensificheranno il monitoraggio del settore e la cadenza degli incontri (24).

Per la disciplina degli enti bilaterali, vi è una conferma dell'impianto del Titolo IV. Si consolidano le funzioni assegnate all'Ente bilaterale nazionale in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione professionale, rispetto alle quali è abilitato a svolgere una lunga serie di iniziative e attività (art. 18, integrato dal Rinnovo) (25). L'Ente bilaterale territoriale, invece, è costituito, di norma, a livello regionale, ed è strutturato in base al-

essere accertate dalle Oo.Ss. stipulanti il Ccnl. È necessario che le misure adottate si concludano prima della scadenza del Ccnl. Infine, gli accordi debbono essere sottoscritti anche dalle Oo.Ss. stipulanti il Ccnl. Il Rinnovo elimina il riferimento ai cd. contratti di riallineamento e il fatto che le intese modificative fossero ammissibili solo per alcuni territori.

(19) Gli importi lordi sono: euro 296, livelli A, B; euro 251, livelli 1, 2, 3; euro 222, livelli 4 e 5; euro 178, livelli 6S, 6, 7.

(20) Che dovranno essere comunicate alle rappresentanze sindacali aziendali o alle Oo.Ss. territoriali (art. 13, comma 9).

(21) D.P.c.m. 22.1.2013. Qualora tali vantaggi non fossero ammessi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, rimodulando l'importo. Sul punto si vd. Biasi 2014, 337.

(22) In particolare, euro 186,00, livelli A, B; euro 158,00, livelli 1, 2, 3; euro 140,00, livelli 4, 5; euro 112,00, livelli 6S, 6, 7. Ciò sempre a cominciare da marzo 2016.

(23) Volti a un esame congiunto della situazione del mercato, delle iniziative di programmazione della politica turistica. Cfr. Titolo I, artt. 5 ss.

(24) Le parti monitoreranno l'andamento del mercato turistico e del lavoro turistico avvalendosi dell'assistenza dell'Ente bilaterale e utilizzando le fonti disponibili, quali, ad es.: il fatturato dei servizi turistici ecc.

(25) Aggiunge alcune competenze in materia di sicurezza, formazione, incontro tra domanda e offerta di lavoro.

le modalità organizzative e funzionali definite a livello nazionale con appositi Statuto (26) e regolamento (27). In merito alla costituzione del fondo di solidarietà bilaterale per i settori non coperti da normativa di integrazione salariale (28), attraverso il Rinnovo le parti si erano impegnate a proseguire il confronto, con l'obiettivo di definire un'intesa entro il 31 marzo 2014; riservandosi eventualmente di aderire, anche in via temporanea, al cd. fondo residuale (29).

4. — *Classificazione e inquadramento del personale* — Resta fermo il sistema di inquadramento del personale che prevede una classificazione unica articolata su 10 livelli professionali, di cui due relativi alla categoria dei quadri (A e B) (30), e altrettanti livelli retributivi. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili, laddove espressamente indicati, che risultano dalle classificazioni operate nei singoli Titoli speciali del Ccnl (cfr. *infra*) (31).

È bene rilevare come, su un piano generale, questa parte dei contratti collettivi acquisti ancor più un'importanza alla luce del nuovo art. 2103 c.c., riscritto dal d.lgs. n. 81 del 2015. Ai sensi del comma 1, difatti, il parametro per il legittimo esercizio dello *ius variandi* non è rappresentato più dall'equivalenza professionale delle mansioni, bensì dalla loro riconducibilità «allo stesso livello e categoria legale di inquadramento» (32). Pertanto, il livello di inquadramento definito dalla contrattazione collettiva, pur nel mantenimento della categoria legale di appartenenza, diviene lo «spazio» entro cui è consentita la mobilità orizzontale del lavoratore. L'art. 51 del Ccnl turismo replica, però, il vecchio testo dell'art. 2103 c.c., stabilendo che «il prestatore di lavoro deve essere adibito [...] a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte». È evidente che questa clausola deve con-

(26) Lo statuto tipo è definito dall'art. 21. Il Rinnovo istituisce una commissione paritetica col compito di proporre alle parti gli opportuni aggiornamenti degli statuti.

(27) Cfr. art. 20. L'Ente territoriale è deputato allo svolgimento delle attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. Il Rinnovo, modificando l'art. 20, aggiunge alcune funzioni.

(28) Di cui all'art. 3, l. n. 92/2012, come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 185, l. n. 147/2013.

(29) Istituito col d.m. 7 febbraio 2014, n. 79141.

(30) L'art. 48 prevede – oltre ai due livelli dell'area quadri – le declaratorie relative ai seguenti livelli: primo, secondo, terzo, quarto, quinto, sesto-*super*, sesto, settimo.

(31) Cfr. art. 50. Sulle parti speciali del Ccnl si vd. *infra*, par. 9.

(32) Per un primo commento, si vd. Liso 2015, 5 ss., e, da ultimo, Santoro-Passarelli G. 2015, 16 ss.

siderarsi superata dalla disposizione di legge successiva. Se, però, una previsione contrattuale siffatta dovesse confermarsi anche nei futuri rinnovi, potrebbe essere letta come una disposizione migliorativa rispetto al livello di tutela legale (33).

5. — *Il mercato del lavoro e la gamma delle tipologie contrattuali* — Il Titolo IV è dedicato al mercato del lavoro, ossia alle svariate tipologie contrattuali attraverso cui è possibile assumere e impiegare il personale. In un settore come quello turistico – strutturalmente contrassegnato dalla stagionalità, dalle fluttuazioni periodiche, dall'imprevedibilità dei flussi (34) –, il mercato del lavoro non può che caratterizzarsi per un'estesa flessibilità e un'ampia dose di mobilità del personale.

Con una dichiarazione resa in sede di Rinnovo, le parti hanno convenuto che, in caso di modifiche delle norme che disciplinano il mercato del lavoro, si sarebbero incontrate per apportare i conseguenti adattamenti alle norme contrattuali. Tuttavia, in attesa di tali intese adeguatrici, la regolamentazione delle tipologie contrattuali del Ccnl andrà riletta alla luce della disciplina organica dei contratti di lavoro introdotta dal d.lgs. n. 81/2015. Non è questa la sede per un'analisi specifica delle innumerevoli novità approvate in attuazione del cd. *Jobs Act*; ci si limiterà a segnalare alcuni punti di contatto o di frizione tra nuove disposizioni legali e previgenti clausole contrattuali.

Così è completamente superata la disciplina del lavoro ripartito (35) a seguito dell'abrogazione operata dall'art. 55, comma 1, lett. *d*, d.lgs. n. 81/2015. Singolarmente il Ccnl turismo non disciplina il contratto di lavoro intermittente, che pure potrebbe avere una certa rilevanza in settori caratterizzati dalla discontinuità delle prestazioni come quello in analisi (36).

La disciplina del lavoro a tempo parziale, come confermata dal Rinnovo, dovrà tener conto del Capo II, Sezione I, del d.lgs. n. 81/2015. Per quel che concerne la più estesa nozione di lavoro supplementare (37) e la categoria

(33) Tuttavia, una clausola negoziale, a differenza della previgente disciplina legale, non sarebbe idonea a determinare la nullità assoluta del patto contrario. Sarebbe, pertanto, suscettibile di patti individuali in deroga *ex art.* 2113 c.c., peraltro già ammessi in via generale dal comma 4, dell'art. 2103 c.c.

(34) Cfr. *Premessa Ccnl*.

(35) Cfr. art. 96 del Ccnl turismo.

(36) Ai sensi dell'art. 13, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, attualmente saranno i contratti collettivi a individuare le esigenze che consentono la stipula del contratto di lavoro intermittente.

(37) Per l'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 61/2000, il lavoro supplementare era consentito solo nel cd. *part-time* orizzontale, mentre *ex art.* 6, comma 1, d.lgs. n. 81/2015

unitaria delle clausole elastiche (38), contenute rispettivamente nei commi 1 e 4, art. 6, d.lgs. n. 81/2015, si può ritenere – con un'interpretazione evolutiva – che le previsioni del Ccnl siano idonee a dettare un'autonoma regolamentazione negoziale, senza necessità di affidarsi alla disciplina legale residuale *ex art. 6*, commi 2 e 6. In considerazione delle particolari esigenze del settore, il Ccnl ammette un'ipotesi di *part-time* minimo, di appena 8 ore settimanali, dedicata al lavoro degli studenti nel fine settimana (art. 77) (39).

Per la concessione in appalto di servizi gestiti direttamente dall'azienda, l'art. 97 prevede una procedura di informazione e consultazione sindacale (40). Solo per alcuni servizi (41), stabilisce anche l'obbligo per l'appaltante di garantire che i lavoratori a tempo indeterminato – nell'esternalizzazione e nei successivi cambi appalto (42) – conservino un trattamento econo-

non v'è più una simile limitazione e per prestazioni di lavoro supplementare devono intendersi quelle «svolte oltre l'orario concordato fra le parti [...] anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi». Il Ccnl disciplina il lavoro supplementare all'art. 70, commi 2 ss.

(38) Com'è noto, l'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 61/2000, distingueva le clausole elastiche dalle clausole flessibili. Mentre l'art. 6, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 elide la distinzione, prevedendo una disciplina unitaria sotto l'unica categoria legale delle clausole elastiche, relative a entrambi i tipi di variazioni (durata e collocazione temporale) e ammissibili in qualsiasi tipologia di *part-time* (orizzontale, verticale, misto). Il Ccnl turismo, invece, continua a contemplare due regimi e due livelli di tutela distinti in relazione all'una e l'altra fattispecie (artt. 73 e ss.), in particolare, per le maggiorazioni retributive riconosciute al lavoratore. La differenziazione è ancora legittima nel nuovo quadro legale, poiché l'art. 6, comma 4, affida appunto ai contratti collettivi la disciplina delle clausole elastiche, senza specificare che debba trattarsi dei contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015. Se la contrattazione collettiva è abilitata a disciplinare le condizioni, i limiti e le modalità di stipulazione delle clausole flessibili, ben potrà continuare a contemplare al suo interno una distinzione tra clausole elastiche e flessibili e due regimi di tutela differenziati.

(39) Il lavoro degli studenti (assai diffuso nel settore) è preso in considerazione anche dall'art. 94, che, al fine di favorire momenti di alternanza scuola/lavoro, abilita la contrattazione integrativa a prevedere la facoltà di stipulare particolari contratti a termine, non computabili nell'organico e con livelli di compenso contenuti.

(40) Ossia Rsa e Rsu, che dovranno essere informate in merito alle attività conferite in appalto; ai lavoratori coinvolti ecc. Il Rinnovo, per le unità produttive con più di 15 dipendenti in cui non siano costituite rappresentanze sindacali, prevede una convocazione indirizzata alle articolazioni territoriali delle Oo.Ss. stipulanti il Ccnl (art. 97, comma 2-*bis*).

(41) In particolare, per gli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere e (dopo il Rinnovo) altri servizi (art. 97, comma 5). Mentre le norme non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta (art. 97, comma 7).

(42) In relazione ai lavoratori per i quali dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio per i 6 mesi precedenti il cambio appalto.

mico e normativo non inferiore rispetto a quello del Ccnl in commento. La norma non brilla per chiarezza. In effetti, non si comprende se introduca una clausola sociale in senso stretto (43). Perché, anche ad ammettere che il mantenimento dei trattamenti economici e normativi implichi anche la conservazione del posto di lavoro, tale norma si applica solo a quei lavoratori che nelle procedure di appalto o cambio appalto «abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro». Il verbo «condividere» allude evidentemente a una comune volontà delle parti e potrebbe far sorgere il dubbio che la facoltà di decidere se garantire la continuità del rapporto con l'impresa subentrante sia rimessa alla volontà dell'uscente.

5.1. — *Lavoro a termine, somministrazione di lavoro e stagionalità* — Col venir meno dei requisiti causali per l'apposizione del termine al contratto di lavoro, hanno perso attualità quelle previsioni, introdotte dal Rinnovo, che definivano ipotesi di acausalità (44) o tipizzavano casi di legittima apposizione del termine. Restano validi, invece, i limiti quantitativi alla stipulazione dei contratti, stabiliti dall'art. 79 del Ccnl (45), che risultano in parte più ampi rispetto alla misura del 20% fissata dall'art. 23, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Analogamente, nel nuovo quadro legale si conservano le clausole contrattuali convenute in deroga al limite di durata massima di 36 mesi fissato per la successione di contratti (ora dall'art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015). L'art. 87 del Ccnl contempla – in primo luogo – la generale possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine, oltre il suddetto limite temporale, di durata fino a 8 mesi, elevabili a 12 da parte della contrattazione di II livello. In secondo luogo, stabilisce che il limite non si applichi ai contratti riconducibili alla stagionalità o nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzio-

(43) Per clausole sociali possono intendersi sia quelle che prevedono procedure di consultazione (come in questo caso), che quelle che stabiliscono obblighi di conservazione dei posti di lavoro. Per distinguere questa seconda tipologia, possiamo utilizzare la dizione clausole sociali «in senso stretto». Tra le clausole sociali più note si può ricordare quella dell'art. 4 del Ccnl multiservizi. Sul punto, si vd. Adinolfi, Esposito 2015, 938.

(44) Previsioni attuative dell'art. 1, comma 1-bis, lett. b, del d.lgs. n. 368/2001, introdotto dalla l. n. 92/2012, che abilitava i contratti collettivi a individuare ulteriori ipotesi di contratti a termine acausali.

(45) Per l'art. 79, comma 2, possono stipulare 4 contratti a termine le aziende con organico da 0 a 4 dipendenti; 6, quelle da 5 a 9; 7, quelle da 10 a 25; 9, quelle da 26 a 35; 12, quelle da 36 a 50. Il limite diviene 20% – dunque pari a quello legale – per le aziende che occupino oltre 50 unità di personale.

ne. Nella nozione di stagionalità (46) rientrano sia le attività esercitate da aziende che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico (art. 82), sia i periodi di particolare intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (47) (art. 83). Inoltre, le attività turistiche possono rientrare, in alcuni casi, tra le attività stagionali *ex d.P.R. n. 1525/1963* (48) e, pertanto, sono esenti dal limite di durata per la successione dei contratti, dagli intervalli per i rinnovi e dai limiti quantitativi previsti per il contratto a tempo determinato (49).

Infine, restano in parte valide le clausole, introdotte dal Rinnovo (50), che consentono di non applicare gli intervalli temporali che debbono intercorrere tra cessazioni e rinnovi del contratto a termine *ex art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015*.

Anche i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato previsti dall'art. 90 del Ccnl devono ritenersi superati dalla nuova disciplina legale che svincola la stipulazione di tale tipologia di contratto dalla ricorrenza di specifiche ragioni causali. Mentre i limiti quantitativi ivi previsti (51) possono ritenersi attuativi di quanto stabilito dall'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

(46) Al concetto viene dedicata un'ampia parte delle premesse, in cui si considera «la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica ecc.), come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore».

(47) Quali quelli connessi a festività; manifestazioni; iniziative promozionali; intensificazioni stagionali o cicliche.

(48) Per il punto 48 dell'Allegato al d.P.R., infatti, si considerano stagionali le «attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi».

(49) Cfr. art. 19, comma 2; art. 21, comma 2; art. 23, comma 2, lett. c, d.lgs. n. 81/2015.

(50) La nuova lett. c, comma 1, art. 87, prevede che gli intervalli non trovino applicazione negli stessi casi in cui non si applica il limite temporale di 36 mesi (cfr. *supra*) e nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo. A dire il vero, il Ccnl prevede che gli intervalli non si applichino anche nelle ipotesi nelle quali lo stesso contratto consente la stipulazione del contratto a termine acausale (tipizzazioni che ormai assumono rilevanza solo a questo fine). È vero che il contratto a termine, a seguito delle recenti riforme, è sempre acausale, tuttavia, questo non può portare a ritenere che la norma contrattuale previgente vada intesa nel senso che gli intervalli non trovino più alcuna applicazione.

(51) *Ex art. 90, commi 2 e 3*, per ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato dovrà esse-

5.2. — *Il lavoro extra e di surroga* — Merita un breve cenno il fatto che nel settore turistico è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro, per assunzioni dirette di brevissima durata, definiti *extra* e di surroga. Ai sensi della disposizione ora contenuta nell'art. 29, comma 2, lett. *b*, d.lgs. n. 81/2015, sono esclusi dalla disciplina limitativa stabilita per il contratto di lavoro a tempo determinato «i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi». Ebbene l'art. 93 del Ccnl, in attuazione di tale previsione, già presente nel regime previgente (52), individua una serie di speciali servizi in cui è consentito il ricorso a simili rapporti di lavoro (53) e rimanda anche a ulteriori ipotesi individuate dalla contrattazione di II livello.

5.3. — *L'apprendistato* — In tema di apprendistato occorre considerare che, oltre alle novità introdotte dal Rinnovo, era già intervenuto l'Accordo nazionale del 17 aprile 2012 (54), che, in attuazione dell'ampia delega conferita dalla legge (55), detta una disciplina organica della fattispecie contrattuale. Tutte regolamentazioni che ora andranno coordinate con quanto stabilito dagli artt. 41 ss., d.lgs. n. 81/2015 (56).

Nonostante l'art. 42, comma 8, d.lgs. n. 81/2015, ponga limiti all'assunzione solo per le aziende che occupino più di 50 dipendenti, deve ritenersi salvo quanto stabilito dall'Accordo del 17 aprile 2012, che invece vie-

re contenuto entro 8% dei dipendenti, ma un minimo di 3 lavoratori somministrati. Nella base di calcolo sono computati i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti; infine, per le aziende di stagione, sono compresi anche i lavoratori a tempo determinato.

(52) In precedenza una disposizione analoga era contenuta nell'art. 10, comma 3, d.lgs. n. 368/2001.

(53) Il lavoro *extra* e di surroga è consentito in caso di: *banqueting; meeting*, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, eventi similari; attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni; prestazioni rese in occasione del fine settimana o di festività.

(54) Stipulato da Filcams/Cgil, Fisascat/Cisl e Uiltucs/Uil con Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita e Federreti. Il testo di tale Accordo dovrà, ai sensi del Rinnovo del 18 gennaio 2014, essere recepito nel Titolo IV del Ccnl turismo.

(55) L'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 81/2015, in continuità col d.lgs. n. 167/2001, rimette alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il compito di definire la disciplina generale del contratto di apprendistato, nel rispetto di alcuni principi già definiti per via legale.

(56) Sono molte le norme in materia di apprendistato contenute nel d.lgs. n. 81/2015, che rinviano la loro specificazione alla contrattazione collettiva (cfr. art. 42, commi 1, 5 e 8; art. 43, commi 7, 8 e 9; art. 44, commi 1, 2 e 5; art. 45, comma 3; art. 46, comma 3).

ta l'assunzione di nuovi apprendisti per i datori di lavoro che non abbiano trattenuto in servizio almeno il 70 % degli apprendisti cessati nei 24 mesi precedenti (57). Ciò poiché è la stessa disciplina legale a contemplare una espressa clausola di salvaguardia dei diversi limiti dettati dalla contrattazione nazionale. Si può rilevare come l'Accordo del 2012 opti (58) non per il cd. sottoinquadramento, ma per un'ipotesi di cd. sottosalarario percentualizzato, ossia un livello retributivo percentualmente ridotto e progressivamente crescente con l'anzianità di servizio dell'apprendista (59). È stata prevista la possibilità, viste le specificità del settore, di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso molteplici rapporti a tempo determinato (60).

Tra le novità contenute nel Rinnovo, invece, vi è la facoltà di rideterminare, in alcuni casi specifici, la durata della formazione e, conseguentemente, del rapporto rispetto a quanto in precedenza stabilito dall'Accordo del 2012 (61). Infine, come accennato, a margine del Rinnovo è stato sottoscritto un protocollo col quale si affida, attraverso linee di indirizzo, agli Enti bilaterali il compito di verificare e attestare l'apprendimento non formale e informale da riconoscere all'apprendista (62).

(57) Pur non computandosi gli apprendisti dimissionari, licenziati per giusta causa o giustificato motivo, che abbiano rifiutato la permanenza in servizio o non abbiano superato il periodo di prova (cfr. art. 3, comma 3, Accordo del 17 aprile 2012).

(58) In attuazione di quanto ora previsto dall'art. 42, comma 5, lett. b, d.lgs. n. 81/2015.

(59) La retribuzione degli apprendisti, infatti, è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti proporzioni: 80% per il primo anno; 85% per il secondo; 90% per il terzo; 95% per il quarto (art. 9, Accordo del 17 aprile 2012).

(60) Cfr. art. 15 dell'Accordo del 17 aprile 2012, che anticipa quanto previsto dall'art. 44, comma 5, d.lgs. n. 81/2015, secondo cui, per «i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato».

(61) Viene aggiunto l'art. 14-*bis* all'Accordo del 17 aprile 2012, secondo cui, qualora l'apprendista può vantare titoli, attività o esperienze rilevanti come apprendimento «formale», «non formale» o «informale», si può avere una diversa durata del rapporto e della formazione in relazione al livello di inquadramento (dai 22 mesi di durata del rapporto e 30 ore medie annue di formazione per un sesto livello, fino a 46 mesi di rapporto, con 60 ore di formazione per i livelli terzo e secondo, relativi, però, alle qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali dell'artigiano ex art. 1, comma 17, l. n. 92/2012).

(62) L'apprendimento non formale potrà essere attestato se l'apprendista abbia partecipato a iniziative formative attinenti il turismo o la propria area di attività, pro-

6. — *Lo svolgimento del rapporto di lavoro: l'orario e le sospensioni* — Una rapida menzione meritano anche le modifiche apportate alla disciplina del rapporto di lavoro. Alcune novità si registrano in tema di orario di lavoro. La materia dell'orario è molto articolata e diversificata settore per settore (63). Essa tiene conto delle esigenze specifiche delle varie attività ricomprese nell'ambito applicativo del Ccnl ed è connotata da un alto tasso di flessibilità, con la facoltà di adottare sistemi di distribuzione dell'orario per periodi plurisettemanali (64). In quest'ottica il Rinnovo prevede, in attuazione dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 66/2003, un orario medio in regime di flessibilità su base plurisettemanale, con aumenti, riduzioni e compensazioni (65), nell'arco di un periodo massimo di 26 settimane, elevabile fino a 52 a opera della contrattazione di II livello.

Il Rinnovo lascia, invece, invariata (66) la disciplina di un'ampia serie di materie (riposi, festività, ferie, permessi, congedi) e delle sospensioni del rapporto in caso di malattia e infortunio (67). È interessante notare, però,

mosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, per almeno 60 ore. L'apprendimento informale potrà essere attestato qualora l'apprendista abbia maturato esperienze attive (*stage, project work*, tirocini, esperienze di lavoro) attinenti il turismo o la propria area di attività, per almeno due mesi.

(63) Si vd. la disciplina della riduzione dell'orario dell'art. 111, e i continui rimandi alle discipline dei Titoli speciali, contenuti in tutto il Capo III, a partire dall'art. 108.

(64) Cfr. art. 114, che prevede anche un fitta rete di compensazioni, e l'art. 115, che prevede una diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo rimessa alla contrazione aziendale o interaziendale.

(65) Così, ad es., a fronte della necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile lo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle 40 ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti. Per converso, a fronte della necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle 40 ore, senza corresponsione del trattamento economico previsto per lo straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi equivalenti fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti sarà incrementato in pari misura, e verrà liquidata la maggiorazione per lo straordinario.

(66) Salvo l'eliminazione dei riferimenti alla contingenza e all'indennità di contingenza precedentemente contenuti in alcune norme (artt. 154, 222, 273).

(67) L'art. 168 prevede che il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il domicilio. Anche se non è specificato, la giurisprudenza (cfr. Cass. 7.7.2015, n. 13955, inedita a quanto consta) ha ribadito che l'esecuzione di lavori manuali durante il periodo di malattia suscettibili di pregiudicare la guarigione del lavoratore violi i principi

come il periodo di comporta sia stabilito in 180 giorni per anno, ma ove il lavoratore si ammali più volte all'anno si ha un cd. comporta per somatoria e si cumulano i singoli periodi (68).

Il Capo IV, Titolo VII, reca la disciplina a tutela della maternità e paternità, dei permessi e congedi parentali. Tali disposizioni andranno integrate e rilette alla luce di quanto recentemente stabilito dal d.lgs. n. 80/2015, in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, che apporta una serie di modifiche al d.lgs. n. 151/2001, soprattutto per quel che attiene ai congedi di maternità, paternità e parentali.

7. — *Il trattamento economico e l'assistenza sanitaria integrativa* — L'art. 152 fissa, in relazione ai singoli livelli di classificazione del personale, i nuovi valori della paga base (69) conglobata mensile che si raggiunge entro il 31 agosto 2016, con le gradualità e le decorrenze ivi indicate e differenziate per la generalità del personale e per il personale di piccoli alberghi e campeggi (70). L'art. 155, invece, fissa la misura del compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato a un servizio minimo di 4 ore per il lavoro *extra* e di surroga (vd. *supra*). Tuttavia, questi ultimi compensi si applicano in via residuale, solo in assenza di discipline dettate dalla contrattazione di II livello.

Nell'intento di ampliare gli istituti del cd. *welfare* contrattuale, si è istituito un Fondo di assistenza sanitaria integrativa al quale devono essere iscritti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti (71). Vengono stabilite le modalità di finanziamento e le quote a carico del datore di lavoro e del lavoratore (72), l'irrinunciabilità del diritto e la re-

di correttezza e buona fede, intaccando il vincolo fiduciario tanto da legittimare il licenziamento.

(68) Cfr. art. 173, Ccnl turismo. Oltre il periodo di comporta, in alcuni casi, è possibile ottenere altri 120 giorni di aspettativa non retribuita (art. 174).

(69) La paga base nazionale è comprensiva di una serie di elementi retributivi, quali, ad es., le indennità di contingenza maturate che ormai risultano conglobate.

(70) Si fa riferimento al personale di alberghi a 1 e 2 stelle o dei campeggi con un numero di presenze-licenza non superiore a 1200. Tali riduzioni non si applicano per alcune qualifiche quali cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello.

(71) Cfr. il nuovo articolo introdotto dall'Ipotesi di accordo di rinnovo del 18 gennaio 2014, che, avendo abrogato i previgenti artt. 163, 164 e 165, ora esaurisce l'intero Titolo VI, Capo IX, dedicato appunto all'assistenza sanitaria integrativa. Ai sensi del comma 6 di tale clausola è consentita anche l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda.

(72) A decorrere dal 1° luglio 2014, all'atto della prima iscrizione è dovuta al fondo una quota pari a 15,00 euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro. A de-

sponsabilità in caso di omesso versamento dei contributi. Per la categoria dei quadri, invece, è assicurata una distinta forma di assistenza integrativa (73).

8. — *Il sistema disciplinare e la risoluzione del rapporto di lavoro* — Il Rinnovo non modifica la parte relativa al codice disciplinare (74). Al di là dei doveri prescritti per la generalità dei lavoratori, è interessante notare quelle norme di comportamento che risentono delle peculiarità del settore, come, ad esempio, quella che impone di usare modi cortesi col pubblico (75) o che vieta di accettare mance (76). Inoltre, va rilevato come le sanzioni della multa e della sospensione siano più contenute rispetto al limite legale (art. 7 St. lav.): si fissa un massimo di 3 ore nel primo caso e di 5 giorni nel secondo (77). Risulta essere abbastanza tenue anche il regime delle infrazioni, giacché, ad esempio, un'assenza ingiustificata fino a 5 giorni consecutivi comporta una semplice sanzione conservativa (78).

In merito alla regolazione del licenziamento disciplinare, il Rinnovo, pur essendo successivo alla l. n. 92/2012 (cd. Fornero), non ha colto appieno la «delega» che l'art. 18, comma 4, St. lav. ha indirettamente affidato alla contrattazione collettiva. Tale norma, come noto, ha in qualche modo rimesso al contratto collettivo la facoltà di definire con più precisione le condotte punibili con sanzioni conservative, trattandosi di una delle due ipotesi cui è ancora collegata la tutela reintegratoria. Viceversa, il Rinnovo ha lasciato invariato, come detto, sia il quadro delle sanzioni conservative, sia la disciplina dei licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo (79). Per quanto le tipizzazioni previste dal Ccnl non siano del tut-

correre dal 1° luglio 2014, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 1,00 euro a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2015, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente. A ogni modo i contributi sono versati al fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del fondo stesso.

(73) Art. 144 del Ccnl.

(74) Artt. 137 ss.

(75) Art. 137, comma 1, lett. e.

(76) Art. 140.

(77) Art. 138, comma 1, lett. c e d.

(78) Sebbene per le assenze ingiustificate operi anche un altro sistema sanzionatorio previsto dall'art. 139 che prevede una decurtazione della retribuzione.

(79) Cfr. art. 192, che, ad es., prevede che integri giusta causa di licenziamento l'irregolare dolosa timbratura di schede di controllo delle presenze; l'abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ecc.

to generiche, in alcuni casi lasciano un ampio margine di incertezza (80), che evidentemente sarà rimesso alla discrezionalità del giudice.

9. — *I cd. titoli speciali per le singole attività di settore: cenni* — Il Ccnl è strutturato in maniera tale che, oltre alla parte generale sinora commentata, si prevede una serie di Titoli speciali che dettano una autonoma disciplina per singolo sottosettore, integrando o sostituendo la disciplina generale (81). Il quadro è completato dai molti allegati che hanno disciplinato nel tempo singole materie di rilevanza collettiva (82). È impossibile analizzare in questa sede tale mole di disciplina; del resto è stata coinvolta assai marginalmente dal Rinnovo. Si è intervenuti in materia di classificazione del personale per le aziende alberghiere (83) ed è stato integrato un Allegato (84).

10. — *Conclusioni* — Il rinnovo del contratto collettivo del turismo è avvenuto appena prima che si aprisse una stagione in cui il diritto del lavoro è stato interessato da un ampio processo di riforma, non ancora concluso, definito sotto la formula riassuntiva di *Jobs Act*. Evidentemente, in questo come in altri casi, le clausole contrattuali andranno rilette e interpretate alla luce della nuova disciplina legale. È utile notare come l'ampia dose di flessibilità già presente in un settore fortemente instabile come quello del turismo sia stata abbondantemente superata dal legislatore per mezzo degli interventi più recenti. Sarà interessante capire, a fronte di tutto ciò, come si comporteranno le parti sociali. Se provvederanno rapidamente ai rinnovi. Se utilizzeranno tutti i margini che la più recente legislazione affida alla contrattazione collettiva. Soprattutto occorrerà vedere se, a fronte di un sensibile abbassamento di tutela legale, come quello operato dal *Jobs Act*, la contrattazione dismetta la funzione ablativa, che ha assunto negli anni della crisi, per tornare alla sua tradizionale funzione acquisitiva.

(80) Si pensi alla genericità delle clausole che prevedono sanzioni conservative per il lavoratore che «non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza»; o «in altro modo trasgredisca l'osservanza [del contratto collettivo] o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda».

(81) Titolo X, aziende alberghiere; Titolo XI, complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta; Titolo XII, pubblici esercizi ecc.

(82) I cd. Allegati sono più di 23 e contengono tutte le discipline collettive che si sono accumulate nel tempo.

(83) Con l'aggiunta, per alcuni livelli di inquadramento, di una serie di nuove figure professionali, come, ad es., al I livello la figura del responsabile della comunicazione istituzionale, al II quella del responsabile della formazione, al III quella dell'impiegato addetto alla comunicazione istituzionale (art. 201).

(84) Quello sulla Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le aziende alberghiere con una rimodulazione dei relativi prezzi.

Riferimenti bibliografici

- Adinolfi A., Esposito G. (2015), *Subentro di nuovo appaltatore e garanzie per i lavoratori occupati*, in *DPL*, n. 15, 938 ss.
- Biasi M. (2014), *Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, in *RIDL*, n. 2, I, 337 ss.
- Carinci F. (2009), *Una dichiarazione di intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *RIDL*, n. 2, I, 179 ss.
- Liso F. (2015), *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 257.
- Maresca A. (2010), *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *RIDL*, n. 1, I, 29 ss.
- Ricci M. (2009), *L'Accordo quadro e l'Accordo interconfederale Confindustria del 2009: contenuti e modelli delle relazioni industriali*, in *RIDL*, n. 3, I, 353 ss.
- Santoro-Passarelli G. (2015), *Sulle categorie del diritto del lavoro «riformate»*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 288.
- Scarpelli F. (2010), *Una riflessione a più voci ai tempi della contrattazione separata*, in *RGL*, n. 1, I, 3 ss.