



Avv. Michele Bignami - Avv. Roberta Russo

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi

Accordo di Rinnovo 30 dicembre 2014

Il 30 dicembre 2014 tra Confindustria e Federmanager si è conclusa la trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi (di seguito “*CCNL Dirigenti Industria*”), risalente al 25 novembre 2009, scaduto alla fine del 2013 e già prorogato fino al 31 dicembre 2014.

L'accordo di rinnovo ha validità dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2018 e ha introdotto significative novità, sia per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro e il trattamento economico, ma anche in riferimento al sistema di welfare contrattuale. In particolare, i temi principali riguardano:

- il trattamento minimo di garanzia (di seguito “*TMCG*”);
- la disciplina dei licenziamenti individuali;
- il periodo di preavviso in caso di licenziamento;
- i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati;
- il rimborso spese in caso di trasferta del dirigente.

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG):
Art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (“TMCG”) rappresenta il parametro retributivo annuo lordo con cui confrontare il trattamento economico annuo lordo complessivamente riconosciuto al Dirigente e definito nel CCNL Dirigenti Industria.

Il previgente art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria prevedeva che:

“Il trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre 2013, a valere dall'anno 2013, è stabilito:

- in euro 63.000,00 (euro sessantatremila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 (sei) anni;*
- in euro 80.000,00 (euro ottantamila/00) con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 (sei) anni compiuti.”*

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG):
Art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (I)

L'Accordo del 30 dicembre 2014 prevede quanto segue:

*“Il trattamento minimo complessivo di garanzia” da assumere come parametro al 31 dicembre 2015, a valere dall'anno 2015 per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015, è stabilito **in 66.000,00 (sessantaseimila/00) euro**.*

In considerazione del superamento del secondo livello di TMCG, il livello di TMCG pari a 66.000 euro viene riconosciuto anche a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

*Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2015, sarà determinato aumentando il TMCG di 63.000 euro di **1/72 di 17.000 euro (arrotondato a 236 euro) per ogni mese di anzianità di servizio**, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data del 1° gennaio 2015. [...]*

Il TMCG così determinato, da valere dal 2015 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio del 2015, non può superare l'importo di 80.000 euro”.

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG):
Art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (II)

Secondo la previsione del nuovo art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria, il livello del TMCG da assumere a riferimento dal 2015, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015 è unico ed è pari all'importo di 66.000,00 euro.

Lo stesso livello di TMCG è riconosciuto a tutti i dirigenti che al 1° gennaio 2015 abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a 12 mesi.

A ragione del superamento del secondo livello di TMCG, ai dirigenti con un'anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio 2015, superiore all'anno ed inferiore ai 6 anni, si applica una peculiare disciplina, per cui il TMCG è determinato sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio 2015, secondo il seguente calcolo:

- la differenza fra il primo ed il secondo livello di TMCG era pari ad euro 17.000 = euro 80.000 – euro 63.000;
- pertanto, i 17.000 euro di differenza sarebbero stati maturati solo dopo 72 mesi di servizio, ovvero dopo 6 anni;

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG):
Art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (III)

- Al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo livello di TMCG, un settantaduesimo di 17.000 euro per ciascun mese di anzianità maturata nella qualifica e nell'azienda al 1° gennaio del 2015, convenzionalmente arrotondato a 236 euro per ogni mese di anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda al 1° gennaio 2015;
- tale importo mensile, riportato su base annua, si aggiunge ai 63.000 euro del primo livello di TMCG, che trovava applicazione fino al 31 dicembre 2014;
- il valore del TMCG, così determinato, non potrà superare la soglia massima di 80.000 euro.

Per effetto di tale meccanismo, il nuovo trattamento economico da garantire risulta ancorato all'anzianità di servizio nella qualifica e la previsione del tetto massimo di 80.000 euro comporta la mancanza di ulteriori adeguamenti economici per i dirigenti con oltre 6 anni di anzianità, senza soluzione di continuità rispetto alla previgente disciplina.

Il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG):
Art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (IV)

La determinazione dell'anzianità di servizio si computa ai sensi dell'art. 26, comma 2 del CCNL Dirigenti Industria.

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 77.160 Euro;
- con 71 mesi di anzianità, al 1° gennaio 2015, sarà pari a 79.756 Euro.

Disciplina Transitoria:

Art. 3, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente

Ai sensi del precedente art. 3: “In via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 novembre 2009, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. A tal fine è considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel corso dell'anno 2009 per i dirigenti in servizio alla data del 25 novembre 2009. Pertanto per i dirigenti che abbiano maturato un biennio nel corso del 2009, verranno corrisposti gli arretrati in unica soluzione unitamente alla prima mensilità utile. Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi. [...]

Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1^o gennaio 2009. In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro compete alle parti stipulanti ogni determinazione circa il regime transitorio qui definito.

Disciplina Transitoria:

Art. 3, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (I)

Con riguardo alla disciplina transitoria, *“le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:*

a) in via transitoria e per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2015/2018, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi. A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente;

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1^o gennaio 2009.”

Disciplina Transitoria:
Art. 3, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (II)

In definitiva, con riguardo agli aumenti di anzianità, viene prorogata per la nuova vigenza contrattuale la precedente disciplina transitoria per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbiano maturato il numero massimo di 10 scatti di anzianità.

Gli scatti di anzianità, pertanto, continuano ad essere riconosciuti per un importo mensile di 129,11 euro e fino ad un massimo di 10, ma esclusivamente per i dirigenti in servizio al 24 novembre 2004.

Gli importi riconosciuti a tale titolo possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente, a far data dal 2009.

Management By Objective (“MBO”):
Art. 6 bis, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente

L’art. 6 bis del previgente CCNL Dirigenti Industria, in tema di piani di incentivazione, prevedeva che:

“Le aziende, di norma annualmente, informeranno la R.S.A. circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati.

Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali – in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività e tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004 – vengono allegati al presente contratto tre modelli alternativi di MBO che potranno essere di riferimento per le stesse aziende.”

Management By Objective (“MBO”): Art. 6 bis, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (I)

Il nuovo art. 6 bis, in materia di MBO, prevede che:

“Laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG in esecuzione di quanto previsto al precedente articolo 3, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Della applicazione di questi e 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.

Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali – in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale – tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004, restano allegati al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO già indicati nel contratto 25 novembre 2009.”

Management By Objective (“MBO”):

Art. 6 bis, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (II)

La nuova disciplina in materia di compensi di importo variabile prevede che le aziende debbano adottare sistemi variabili di retribuzione ogni qualvolta il trattamento economico annuo lordo del dirigente sia pari al TMCG, come definito nel rinnovato art. 3, comma 2, CCNL Dirigenti Industria: pertanto, tali MBO devono essere adottati non solo per i nuovi dirigenti che abbiano un trattamento economico annuo lordo pari a 66.000 euro, ma anche per tutti i dirigenti cui sia riconosciuto un trattamento economico individuale non superiore al valore del TMCG applicabile.

Resta confermato, nella nuova disposizione del CCNL Dirigenti Industria, che, nel caso in cui vengono applicati dei sistemi di retribuzione variabile, le aziende dovranno informare le RSA circa i criteri e le modalità di applicazione.

Restano, altresì, allegati i tre modelli alternativi di MBO, già indicati nel contratto del 25 novembre 2009, al fine di favorire l’esigenza di una piena diffusione nelle aziende di un modello retributivo in cui, oltre ad una parte fissa si preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali e alla performance individuale del dirigente.

E’ affidato al rapporto fra impresa e dirigente il compito di definire un sistema retributivo incentivante, collegato alle performance o agli obiettivi aziendali.

Trasferte e missioni:

Art. 10, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente (I)

L'art. 10 CCNL Dirigenti Industria previgente stabiliva che

“Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari, a decorrere dal 1° gennaio 2005, ad euro 65,00 (sessantacinque/00 euro). A decorrere dal 1° gennaio 2007 tale importo sarà elevato ad euro 75,00 (settantacinque/00 euro). Lo stesso importo sarà elevato ad 80 (ottanta/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2010 e ad 85 (ottantacinque/00) euro a decorrere dal 1° gennaio 2012. Il suddetto importo sarà adeguato in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Trasferte e missioni:

Art. 10, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente (II)

...In casi di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra azienda e dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

Gli importi erogati per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e sono suscettibili di assorbimento in eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto allo stesso titolo.

Sono fatti salvi gli eventuali trattamenti aziendali o individuali di miglior favore”.

Trasferte e missioni:

Art. 10, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato

Il nuovo art. 10 del CCNL Dirigenti Industria prevede che :

“Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85 (ottantacinque/00) euro.

Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.”

Pertanto, salvo eventuali intese aziende o individuali, la disciplina rimane quella previgente, con la sola precisazione che l'indennità di 85 euro sarà riconosciuta per ogni periodo di 12 ore di trasferta, nell'arco di 24 ore dalla partenza del dirigente.

Collegio arbitrale:

Art. 19, comma 15 CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente (I)

Il previgente comma 15 dell'art. 19, CCNL Dirigenti Industria, prevedeva che:

“Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente nei termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;*
- un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso. A decorrere dal 1° gennaio 2010 tale misura massima sarà pari a 21 mesi ed a 20 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2011.”*

Con riguardo all'indennità supplementare, il previgente art. 19, al comma 16, prevedeva che:

“L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, 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.”*

Collegio arbitrale:

Art. 19, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (I)

Il nuovo comma 15 dell'art. 19 CCNL Dirigenti Industria prevede che

“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 ed 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, omnicomprensiva, 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.”*

Collegio Arbitrale:

Art. 19, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato (II)

L'art. 19, CCNL Dirigenti Industria, di nuova formulazione, ha introdotto una rimodulazione degli importi da erogare a favore dei dirigenti, in caso di licenziamento individuale ingiustificato.

Infatti, qualora il Collegio Arbitrale, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento sia ingiustificato ed accolga, quindi, il ricorso del dirigente nei termini di cui all'art. 22 del medesimo CCNL, lo stesso Collegio può disporre, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro – di natura onnicomprensiva – che aumenta al crescere dell'anzianità aziendale (non solo di categoria).

Si ha un ridimensionamento delle tutele del dirigente, in fase di cessazione del rapporto di lavoro, non dissimile da quello previsto per il lavoratore titolare di un “contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti”.

Resta fermo il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento discriminatorio o comunque nullo.

Infine, gli importi da erogare in caso di licenziamento individuale ingiustificato, per espressa disposizione contrattuale, non sono applicabili ai licenziamenti collettivi, che rimangono disciplinati, invece, in base alla legge.

Risoluzione del rapporto di lavoro:
Art. 22, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente

Il previgente art. 22, comma 6, CCNL Dirigenti Industria, prevedeva che:

“Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al 1° comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato il 65° anno di età (60° se donna).”

L'accordo 30 dicembre 2014 prevede, invece, che all'art. 22, il comma 6 è sostituito dal seguente:

“Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbia comunque superato i 67 anni di età.”

Il “nuovo” art. 22, comma 6, CCNL Dirigenti Industria ha modificato da 65 (60 se donna) anni a 67 anni, sia per gli uomini che per le donne, l'età al maturare del quale il dirigente non è più assistito dalle specifiche tutele contrattuali.

Periodo di Preavviso:

Art. 23, comma 1, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi previgente

L'art. 23, comma 1, CCNL Dirigenti Industria prevedeva che:

“Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;*
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.”*

Periodo di Preavviso:

Art. 23, comma 1, CCNL Dirigenti Industria Beni e Servizi rinnovato

La nuova formulazione dell'art. 23, comma 1 prevede che:

“Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:”

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;*
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;*
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;*
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.”*

Pertanto, il nuovo art. 23, comma 1 del CCNL Dirigenti Industria ha rimodulato la durata del periodo di preavviso, sempre in riferimento all'anzianità aziendale. Il criterio dell'anzianità risulta essere il parametro in funzione del quale sono graduate e definite le tutele riconosciute ai Dirigenti.

Riepilogo

Innovazioni principali

Quanto al trattamento minimo complessivo di garanzia:

1. Introduzione in capo alle imprese dell'obbligatorietà di riconoscere la retribuzione variabile ai dirigenti neoassunti il cui trattamento economico annuo lordo sia pari al TMCG.
2. Eliminazione del secondo livello di TMCG – fissato sugli 80.000 euro al raggiungimento di sei anni di anzianità nella qualifica e nell'azienda – a fronte di un attuale unico livello retributivo minimo fissato nei 66.000 euro riconosciuti ai nuovi nominati, così come ai dirigenti *in itinere*, ossia con una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio 2015, superiore all'anno e inferiore ai 6 anni. Per il principio di certezza del trattamento, per costoro, si è concordato di cristallizzare il percorso lavorativo svolto in categoria, riconoscendogli un pro-rata determinato sulla base dei mesi di servizio maturati in tale data.

Quanto alla risoluzione dei rapporti individuali di lavoro sono stati ridefiniti gli importi di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato crescenti al crescere dell'anzianità aziendale, dunque non solo in categoria.

Our Offices



MILANO

Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel.: +39 02 725511
Fax.: +39 02
72551501

LONDON

St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468



ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel.: +39 06 6784977
Fax.: +39 06 6790966

BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée, 1
1040 Brussels
Tel.: +32 (0)2 2854685
Fax.: +32 (0)2 2854690



VERONA

Stradone Porta Palio, 76
37122 Verona
Tel.: +39 045 8097000
Fax.: +39 045 8097010

SHANGHAI

28th Floor, Hong Kong Plaza
283, Huaihai Zhong Road
200021 Shanghai
Tel: +86 21 5116 2805
Fax: + 86 21 5116 2905

