

INTERVENTI

Emergenza Coronavirus: il management in prima linea per la salvaguardia dell'impresa

di Roberta Di Vieto*



L'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del Coronavirus sta producendo rilevanti effetti sull'economia mondiale, inducendo società e gruppi di imprese, anche di settori molto differenti fra loro, ad adottare, fra l'altro, misure volte al contenimento dei costi del personale e a ricorrere a piani di riduzione dei compensi dei manager e dirigenti allo scopo di limitare gli effetti negativi della crisi globale sulle imprese. Le iniziative cui assistiamo sono promosse, a seconda dei casi, dalle società - con lo scopo di contenere l'esborso complessivo per i compensi del loro vertice, riproporzionandoli in ragione delle sopravvenute difficoltà aziendali - ma anche dai singoli manager, sia quale atto spontaneo di partecipazione alle difficoltà della collettività, sia quale misura e strumento alternativi alla possibile risoluzione di uno o più rapporti di lavoro dirigenziale a fronte di una crisi che da emergenziale può connotarsi come strutturale. In tale ultimo caso, l'iniziativa può essere accompagnata da ulteriori misure adottate dall'azienda nei confronti del personale per fronteggiare le difficoltà economiche e produttive, come il ricorso agli ammortizzatori sociali, l'eventuale avvio di procedure di riduzione del personale ex lege 223/1991 o altre possibili soluzioni. Le citate misure di riduzione dei compensi dei manager e dei dirigenti di azienda sono state recentemente adottate da alcune importanti società e gruppi, sia italiani che internazionali, proprio allo scopo di fronteggiare gli effetti derivanti dalla crisi. L'individuazione delle misure di resilienza da parte delle imprese è stata effettuata, infatti, non solo tenendo in considerazione gli effetti che l'emergenza ha comportato nell'immediato, come la chiusura delle attività e delle reti di distribuzione, limitazioni degli accessi, ma anche in previsione dei potenziali cambiamenti organizzativi e delle ulteriori limitazioni del mercato che le stesse saranno tenute a fronteggiare nel prossimo futuro.

In particolare, abbiamo assistito a quanto avvenuto nel settore dell'automotive, dove alcuni importanti gruppi hanno annunciato "tagli" agli emolumenti dei manager e dirigenti. In tal senso le misure ad oggi maggiormente adottate prevedono, da un lato, la rinuncia da parte dei membri dei consigli di amministrazione ai propri compensi e, dall'altro, la riduzione o il differimento degli stipendi dei dipendenti in percentuali che vanno dal 10% al 20%. Nel settore del trasporto aereo, uno dei più colpiti dall'emergenza,

abbiamo poi assistito all'adozione di soluzioni ancora più drastiche, complici anche le potenziali ripercussioni a lungo termine delle misure anti contagio che le compagnie aeree saranno tenute ad adottare in futuro per garantire la sicurezza dei passeggeri e del personale di volo. A tal riguardo, in un'ottica di “resilienza di cassa”, le cinque principali linee aeree del mondo per fatturato, sono state costrette a decurtare gli stipendi del top management sino ad un massimo del 50%. Soluzioni alternative, invece, sono state intraprese nel settore bancario, dove i vertici aziendali di vari istituti hanno deciso di devolvere i propri bonus maturati e maturandi al fine di sostenere iniziative benefiche.

È utile ricordare che, a fronte di un uguale risultato, gli strumenti giuridici attraverso i quali adottare tali misure variano in base alla natura degli emolumenti oggetto di riduzione, differenziandosi a seconda che si tratti di retribuzioni proprie di un rapporto di lavoro subordinato dirigenziale oppure di compensi ed emolumenti maturati dai componenti degli organi sociali di società. In merito alla retribuzione da lavoro subordinato, nel nostro ordinamento vige il principio secondo cui la retribuzione base prevista dal CCNL applicato non può essere oggetto di riduzione al di sotto dei minimi salariali previsti dal contratto collettivo di riferimento; diversamente le altre voci che compongono la retribuzione, quali superminimi, bonus connessi al raggiungimento di obiettivi aziendali o di gruppo, ulteriori mensilità aggiuntive oltre a quelle previste dagli accordi collettivi, emolumenti connessi a piani di stock-option, possono formare oggetto di rinunce ai sensi dell'art. 2113 c.c.. Tali rinunce, da formalizzare attraverso un accordo transattivo tra la società ed il dirigente devono poi ricevere un “sigillo di definitività” attraverso la loro ripetizione nelle sedi c.d. protette previste dagli artt. 410 e ss. c.p.c., cioè quelle sedi, come le Commissioni di Conciliazione, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che, assicurando la tutela adeguata alla parte ritenuta più debole, rendono l'accordo e, nel caso in esame, la rinuncia, definitivo. Qualora il numero dei dirigenti interessati da tali misure e dalla relativa durata delle stesse fosse rilevante, si potrà valutare la possibilità di concludere accordi sindacali tra la società e le competenti organizzazioni sindacali, attraverso cui disciplinare le condizioni ed i termini da recepire nei relativi accordi transattivi individuali. A tal riguardo, è solo il caso di ricordare che, in caso di rinuncia alla retribuzione già maturata ma non ancora corrisposta, il datore di lavoro resterà comunque obbligato al versamento integrale dei contributi. Un'altra tipologia di misura a disposizione delle aziende nel contesto dei rapporti di lavoro subordinato è la costituzione di c.d. “fondi ferie”, nei quali possono confluire i giorni di ferie maturati dai manager. Questi, poi, possono essere redistribuiti ai dipendenti che più ne necessitano sia in forma di giorni di riposo che in forma economica. Anche in tal caso, la società deve stipulare un accordo con le organizzazioni sindacali di riferimento. È immaginabile, peraltro, che l'occasione per stipulare i summenzionati accordi possa presentarsi più facilmente nel contesto di un più ampio piano di interventi che prevedano il ricorso agli ammortizzatori sociali per il personale aziendale non dirigenziale, e contestualmente la riduzione della retribuzione dei dirigenti si ponga quale misura volta ad attenuare le ricadute occupazionali della crisi sul personale dirigenziale stesso.

Sotto altro profilo, la riduzione degli emolumenti maturati dai componenti degli organi sociali delle società interessate da tali riduzioni – ossia i consiglieri o amministratori delegati, o gli amministratori unici di società di capitali – potranno formare oggetto di rinunce da parte dei manager, e richiederanno a tal fine l'adozione delle necessarie delibere da parte degli organi sociali (c.d.a. e assemblee dei soci). Ciò, peraltro, avendo cura di valutare caso per caso il confine non sempre netto fra rapporto dirigenziale e rapporto di amministratore, tutte le volte che coesistano, e le conseguenti cautele da adottare.

A ciò può ancora aggiungersi l'ulteriore fenomeno, cui pure stiamo assistendo, della rinuncia – almeno nell'immediato – alla distribuzione dei dividendi in favore degli azionisti, misura necessaria il più delle volte ad irrobustire le realtà imprenditoriali, soprattutto italiane, normalmente non fortemente patrimonializzate.

**Studio Pirola Pennuto Zei & Associati*

Riproduzione riservata ©