Confronto tra CCNL Dirigenti Industria e CCNL Dirigenti Commercio in caso di cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia esso per licenziamento del dirigente ovvero per dimissioni di quest'ultimo, il trattamento economico riservato varia significativamente in base al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicabile. Le principali differenze tra i CCNL si riscontrano, in particolare, nel periodo di preavviso, nelle indennità supplementari e nel trattamento di fine rapporto (TFR). Di seguito si offre una breve disamina degli articoli rilevanti del CCNL Dirigenti Industria e del CCNL Dirigenti Commercio.
Alla fine di questo articolo è presente una tabella che schematizza tutte le informazioni riportate.

Preavviso in caso di licenziamento individuale – CCNL Dirigenti Industria (art. 23 comma 1)

Il CCNL Dirigenti Industria determina il periodo di preavviso in base all'anzianità del dirigente presso l'azienda:

- 6 mesi di preavviso per i dirigenti con fino a sei anni di anzianità aziendale;
- 8 mesi di preavviso per i dirigenti con fino a dieci anni di anzianità aziendale;

- 10 mesi di preavviso per i dirigenti con fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- 12 mesi di preavviso per i dirigenti con oltre quindici anni di anzianità aziendale.

Indipendentemente dall'anzianità del dirigente, il periodo complessivo di preavviso da riconoscere non supera mai i 12 mesi.



Preavviso in caso di licenziamento individuale – CCNL Dirigenti Commercio (art. 39 comma 5)

Anche nel CCNL Dirigenti Commercio il periodo di preavviso varia in base all'anzianità di servizio complessiva del

dirigente, indipendentemente dalla qualifica ricoperta nel corso degli anni. In particolare, il periodo di preavviso previsto è il seguente:

- 6 mesi di preavviso per i dirigenti con fino a quattro anni di anzianità;
- 8 mesi di preavviso per i dirigenti con un’anzianità da quattro fino a dieci anni;
- 10 mesi di preavviso per i dirigenti con un’anzianità da dieci fino a quindici anni;
- 12 mesi di preavviso per i dirigenti con oltre quindici anni di anzianità.

Dal confronto delle due discipline, si evince che le principali differenze riguardano le fasce di anzianità alle quali si applicano i vari periodi di preavviso. In particolare, nel CCNL Industria, i dirigenti aventi fino a sei anni di anzianità ricevono un preavviso di 6 mesi, mentre nel CCNL Commercio questo periodo si applica a dirigenti aventi fino a quattro anni di anzianità. Queste differenze portano a un trattamento più favorevole nelle fasce di anzianità intermedie per i dirigenti dell’Industria rispetto a quelli del Commercio.

Indennità supplementare in caso di licenziamento individuale – CCNL Dirigenti Industria (art. 19 comma 15)

Nel caso in cui il licenziamento di un dirigente sia ritenuto ingiustificato, ad eccezione dei casi in cui il licenziamento è dichiarato nullo, il CCNL Dirigenti Industria prevede un’indennità supplementare, omnicomprensiva delle spettanze contrattuali di fine lavoro. Questa indennità varia in base

all’anzianità aziendale del dirigente:

- Fino a due anni di anzianità aziendale: quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale: da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale: da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale: da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre quindici anni di anzianità aziendale: da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

E’ opportuno precisare che queste disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

Indennità supplementare in caso di licenziamento individuale – CCNL Commercio (art. 34)

Nel CCNL Dirigenti Commercio, l’indennità supplementare è stabilita in base agli elementi caratterizzanti il caso specifico ed infatti è graduabile in base all’anzianità aziendale del dirigente secondo il seguente schema:

- Fino a 4 anni di anzianità: da 4 a 8 mensilità;
- Oltre 4 e fino a 6 anni di anzianità: da 6 a 12 mensilità;
- Oltre 6 e fino a 10 anni di anzianità: da 8 a 14 mensilità;
- Oltre 10 e fino a 15 anni di anzianità: da 10 a 16

mensilità;
- Oltre i 15 anni di anzianità: da 12 a 18 mensilità.

Inoltre, in caso di licenziamento di un dirigente con più di dodici anni di servizio presso l'azienda, l'indennità supplementare è aumentata automaticamente in base all'età del dirigente al momento del licenziamento. In particolare, verranno riconosciute:

- 4 mensilità aggiuntive per dirigenti con età compresa tra 50 e 55 anni;
- 5 mensilità aggiuntive per dirigenti con età compresa tra 56 e 61 anni;
- 6 mensilità aggiuntive per dirigenti con età superiore a 61 anni ma inferiore all'età di pensionamento di vecchiaia prevista dalla normativa vigente.

Le maggiorazioni sopra menzionate sono applicabili ai dirigenti che non sono in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS.

Confrontando le discipline relative all'indennità supplementare dei due CCNL richiamati si evince che il CCNL Industria prevede un'indennità basata sull'anzianità, con importi che possono raggiungere fino a ventiquattro mensilità per i dirigenti con oltre quindici anni di servizio, ma non viene tenuto conto di particolari esigenze. Al contrario, il CCNL Commercio, pur prevedendo importi massimi inferiori (fino a diciotto mensilità) rispetto al CCNL Industria, introduce delle maggiorazioni legate all'età dei dirigenti per coloro aventi più di dodici anni di servizio. Queste maggiorazioni possono arrivare fino a sei mensilità aggiuntive e hanno lo scopo di garantire una maggiore protezione ai dirigenti più anziani.

Preavviso in caso di dimissioni – CCNL Industria (art. 23 comma 3)

Il dirigente dimissionario, secondo il CCNL Industria, è tenuto a garantire al datore di lavoro un preavviso i cui termini sono pari a 1/3 di quelli previsti in caso di licenziamento individuale.

Dunque, in caso di licenziamento individuale, il CCNL Dirigenti Industria stabilisce un periodo di preavviso più lungo rispetto alle dimissioni. Questa differenza nel periodo di preavviso richiesto al

dirigente riflette la necessitò di un bilanciamento tra le esigenze organizzative del datore di lavoro e il diritto del dirigente a una maggiore flessibilità in caso di dimissioni volontarie.

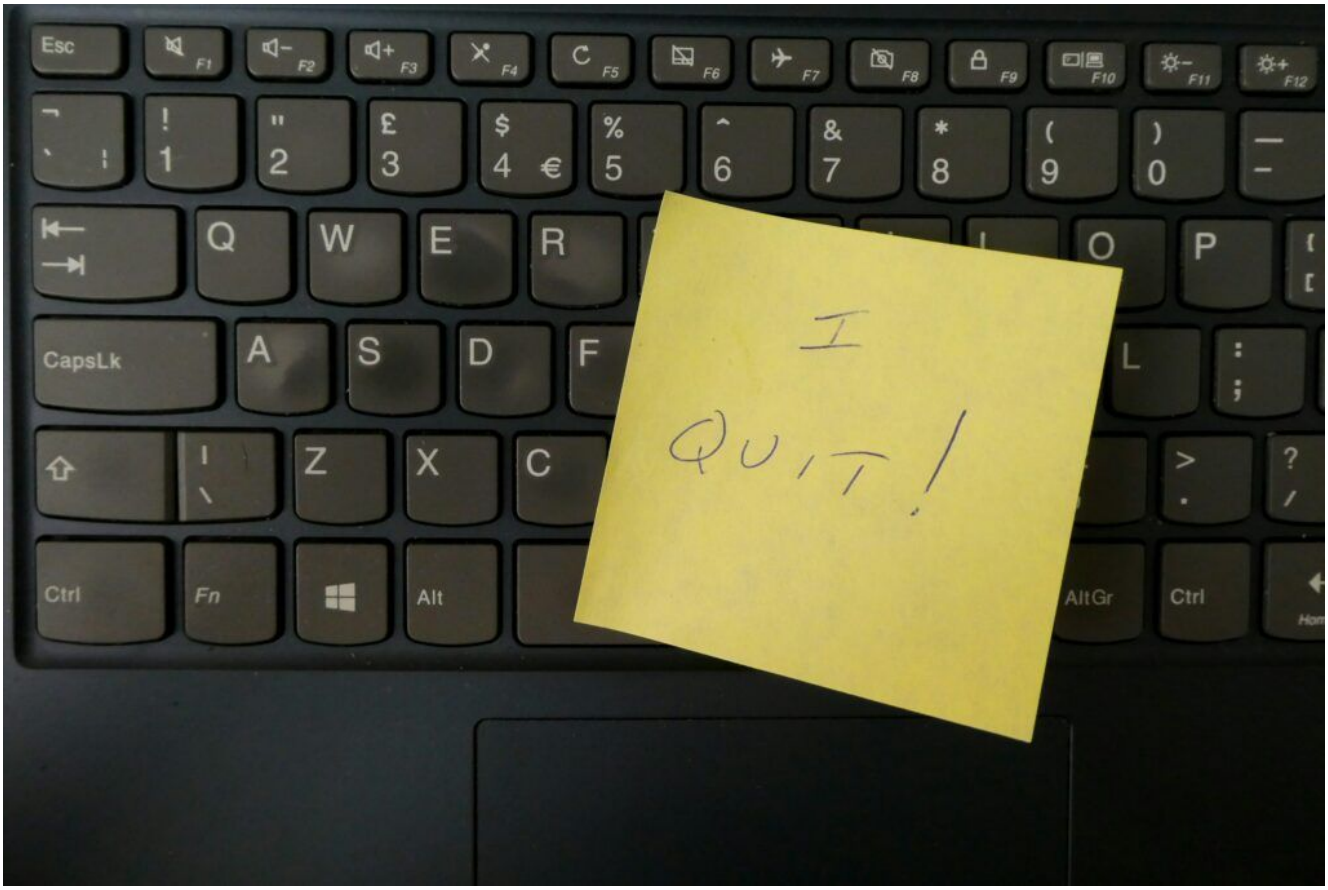
Preavviso in caso di dimissioni – CCNL Dirigenti Commercio (art. 37)

Il dirigente dimissionario, secondo il CCNL Dirigenti Commercio è invece tenuto a rispettare il seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente maturata nell'azienda con qualsiasi qualifica:

- 2 mesi di preavviso per i dirigenti con fino a due anni di anzianità;
- 3 mesi di preavviso per i dirigenti con un'anzianità da due fino a cinque anni;
- 4 mesi di preavviso per i dirigenti con oltre cinque anni di anzianità.

Nel CCNL Dirigenti Commercio, il preavviso richiesto per le dimissioni e quello per il licenziamento individuale presentano differenze nel senso che è previsto un trattamento

più favorevole per il datore di lavoro in caso di licenziamento, con periodi di preavviso più lunghi rispetto a quelli richiesti al dirigente in caso di dimissioni. Ciò consente all'azienda di avere più tempo a sua disposizione l'organizzazione e la sostituzione del dirigente uscente.



Indennità supplementare in caso di dimissioni per giusta causa – CCNL Dirigenti Commercio (art. 38 comma 4)

Solo nel CCNL Dirigenti Commercio è prevista un'indennità supplementare in caso di dimissioni per giusta causa del dirigente. Infatti, qualora sia ritenuta sussistente la giusta causa, che deve essere altresì allegata e comprovata, è corrisposto a carico dell'azienda il pagamento dell'indennità

sostitutiva del preavviso di cui all’art. 39, maggiorata di una indennità supplementare pari a 1/3 dell’indennità del preavviso stesso.

Trattamento di Fine Rapporto (TFR) – CCNL Dirigenti Industria (art. 24)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dirigente spetta un trattamento di fine rapporto (TFR), da calcolarsi secondo quanto disposto dall’art. 2120 del Codice Civile.

Trattamento di Fine Rapporto (TFR) – CCNL Dirigenti Commercio (art. 41)

Nel caso del CCNL Dirigenti Commercio, il TFR è invece determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Pertanto, da una comparazione delle due normative si evince che il trattamento di fine rapporto (TFR) è disciplinato da disciplinediverse: l’art. 2120 del Codice Civile per l’Industria e la legge 297/1982 per il Commercio. Sebbene entrambe le normative prevedano il diritto al TFR come somma accantonata durante il periodo di lavoro, i dettagli operativi e le modalità di calcolo possono differire, influenzando l’importo finale spettante al dirigente.

In conclusione, la scelta tra il CCNL Industria e il CCNL Commercio può influenzare significativamente le condizioni economiche di un dirigente in caso di licenziamento o dimissioni, sia per quanto riguarda il periodo di preavviso sia per quanto attiene l’indennità supplementare e il trattamento di fine rapporto. Mentre il CCNL Industria offre

maggiore protezione nelle fasce di anzianità intermedie e un’indennità supplementare potenzialmente più elevata, il CCNL Commercio prevede maggiorazioni specifiche per dirigenti più anziani, e l’indennità supplementare per le ipotesi di dimissioni per giusta causa, offrendo una tutela aggiuntiva in queste due ipotesi.

Per riassumere: I Diritti dei Dirigenti Industria e Commercio in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Questa tabella fornisce una sintesi dettagliata di quanto detto sopra. Sono analizzate le condizioni relative al preavviso, l’indennità supplementare e il trattamento di fine rapporto (TFR), in conformità con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dirigenti italiani dei settori Industria e Commercio.
Questo schema è uno strumento utile per comprendere e sintetizzare le tutele e gli obblighi dei dirigenti italiani in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento individuale:

CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA	CCNL DIRIGENTI COMMERCIO

1) PREAVVISO – art. 23 comma 1 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. In conseguenza, **il termine complessivo di preavviso,** come dovuto ai sensi del comma 1, **non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.**	**1) PREAVVISO – art. 39 comma 5** Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, **comunicato a far data dall'1.9.2016,** da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a: – **6 mesi:** fino a **quattro anni di anzianità**; – **8 mesi**: **da quattro fino a dieci anni di anzianità**; – **10 mesi: da dieci fino a quindici anni di anzianità;** **– 12 mesi: oltre i quindici anni di anzianità**.

2) INDENNITA’ SUPPLEMENTARE – art. 19 comma 15 **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, **quattro mensilità** pari al corrispettivo del preavviso; b) **oltre i due e sino a sei anni di anzianità** aziendale, **da quattro a otto mensilità** pari al corrispettivo del preavviso; c) **oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità** aziendale, **da otto a dodici mensilità** pari al corrispettivo del preavviso; d) **oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità** aziendale, da **dodici a diciotto mensilità** pari al corrispettivo del preavviso; e) **oltre quindici anni di anzianità** aziendale, **da diciotto a ventiquattro mensilità** pari al corrispettivo del preavviso. **Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.**	**2) INDENNITA’ SUPPLEMENTARE – art. 34** Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l’indennità supplementare nella seguente misura graduabile **per classi di anzianità aziendale**: **– fino a 4 anni**: **da 4 a 8 mensilità** **– oltre 4 a fino 6 anni: da 6 a 12 mensilità** **– oltre 6 e fino a 10 anni: da 8 a 14 mensilità** **– oltre 10 e fino a 15 anni: da 10 a 16 mensilità** **– oltre i 15 anni**: **da 12 a 18 mensilità** In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio prestato in azienda nella qualifica superiore a **dodici anni**, l’indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all’età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure: – **4 mensilità** per coloro che hanno **un’età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;** **– 5 mensilità** per coloro che hanno **un’età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;** **– 6 mensilità** per coloro che hanno **un’età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all’età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.** Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell’AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS.

3) TFR – art. 24 In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 23, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'art. 2120 c.c.	**3) TFR – art. 41** In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

In caso di dimissioni:

CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA	CCNL DIRIGENTI COMMERCIO
PREAVVISO – art. 23 comma 3 Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli indicati in caso di licenziamento individuale.	**1) PREAVVISO – art. 37** Il dirigente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda in qualsiasi qualifica**, pari a**: – **mesi due**: **fino a due anni** di anzianità; – **mesi tre**: **da due a cinque anni** di anzianità; – **mesi quattro**: **oltre cinque anni** di anzianità. A far data dall'1.7.2021, il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione delle dimissioni pervenga al datore di lavoro, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

	2) INDENNITA’ SUPPLEMENTARE IN CASO DI DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA – art. 38 comma 4 Ove il Collegio Arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell’azienda la corresponsione dell’indennità sostitutiva del preavviso di cui all’art. 39, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell’indennità del preavviso stesso.
2) TFR – art. 24 In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall’art. 23, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall’art. 2120 c.c.	**3) TFR – art. 41** In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

A cura di

Avv. Cristiano Cominotto
Avv. Sonia Predieri