

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

**NUOVO CONTRATTO**

# Commercio Tutela economica debole per i dirigenti licenziati

De Palma-De Falco a pag. 29

**COMMERCIO**

## Dirigenti, contratto pesante

DI ALESSANDRO  
DE PALMA\*  
E CESARE DE FALCO\*

Contratto pesante per i dirigenti del settore commercio. Così com'è accaduto a gennaio 2015 per il settore industriale, anche in questo caso il rinnovo contrattuale appena firmato ha portato non poche novità, e non certo tutte gradite agli interessati. Su tutte, una tutela (economica) meno forte per il dirigente licenziato dopo il 1° settembre 2016. E così, il preavviso andrà da un minimo di 6 mesi (sino a 4 anni di servizio) a un massimo di 12 mesi (ma solo dopo 15 anni di onorata carriera, mentre per il vecchio Ccnl dirigenti commercio ne «bastavano» 12). Anche la cosiddetta «indennità supplementare» (ovvero quella indennità che l'azienda è tenuta a pagare nelle ipotesi di licenziamento privo di giustificatazza), subisce un ridimensionamento: da 4 a 8 mensilità per rapporti fino a 4 anni, da 6 a 12 mensilità per rapporti fino a 6 anni, da 8 a 14 mensilità fino a 10 anni di servizio, da 10 a 16 mensilità fino a 15 anni, e da 12 a 18 mensilità quando si superano i 15 anni (mentre la preceden-

te disciplina prevedeva, a prescindere dall'anzianità aziendale del dirigente, un minimo di mensilità pari a quelle spettanti a titolo di preavviso ed un massimo di 18 mensilità). Senza dimenticare che l'aumento dell'indennità in ragione dell'età anagrafica riguarderà, d'ora in avanti, solo i dirigenti con un'anzianità di servizio superiore a 12 anni (mentre ai sensi del vecchio Ccnl dirigenti commercio ne «bastavano» 10). Anche in caso di malattia, il manager ha una tutela un po' ridimensionata rispetto al passato: dai 12 mesi di comporto (ovvero il periodo durante il quale il dirigente ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro) del precedente contratto collettivo ai 240 giorni di quello nuovo. Magra consolazione: da un lato, viene incrementata la quota di previdenza complementare a carico del datore di lavoro per i dirigenti «ordinari», e dall'altro, viene incentivata l'assunzione di nuovi manager, grazie ad una (temporanea) contribuzione ridotta destinata ai dirigenti under 48 o a quelli disoccupati over 55.

**\*Studio  
Orsingher Ortu**

