



UNITÀ SINDACALE
Falcri - Silcea - Sinfub
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



Roma, 29 aprile 2019

trasmesso via e-mail

A TUTTE LE STRUTTURE
ASSOCIAZIONI / REFERENTI
LL.SS.

RIMEDI AL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

ALLA LUCE DELL'EVOLUZIONE NORMATIVA E GIURISPRUDENZIALE

La materia dei licenziamenti e, in particolare, quella dei rimedi che il legislatore mette in campo per compensare lo squilibrio generato da un licenziamento illegittimo è ricca e, soprattutto, è stata oggetto di diversi interventi di natura legislativa e giurisprudenziale. Il tema appare di assoluta e attuale centralità, anche alla luce della rivendicazione, contenuta all'interno della piattaforma di rinnovo del CCNL di settore, della reintroduzione della reintegra in caso di licenziamento illegittimo.

Appare prima di tutto necessario focalizzare meglio l'attenzione sull'oggetto dell'approfondimento: si tratta qui di licenziamenti illegittimi, licenziamenti per i quali non ricorrano le ragioni, legalmente individuate, giustificative del provvedimento disciplinare in oggetto. Laddove infatti il licenziamento sia accertato come legittimo, a prescindere dalla sua natura disciplinare o economica ovvero individuale o collettiva, alcuno strumento è riservato al lavoratore utile ad opporvisi.

Al di là, infatti, di valutazioni politiche di merito è proprio quest'ultima considerazione a destare forti tensioni sull'argomento, essendo ritenuto da molti che l'unico rimedio davvero equo ad un atto illegittimo non possa che essere la sua annullabilità o dichiarazione di nullità, garantendo di conseguenza la reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro.

All'affermazione di questo principio si era giunti a seguito di un lungo percorso, volto a scardinare la vecchia impostazione del 1942. Il nostro Codice Civile, appunto datato 1942, dedicava al tema due articoli il 2118 e il 2119 e per lungo tempo questi due articoli sono stati l'unica normativa di riferimento (eccezion fatta per i Contratti Collettivi).

La *ratio* era semplicissima: entrambe le parti avevano diritto di recedere da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, purché questo avvenisse con preavviso o versamento di indennità sostitutiva del preavviso. L'unica tutela riservata ad entrambe le parti era appunto quella del preavviso: per il lavoratore il preavviso costituiva il tempo necessario per cercare un'altra occupazione, mentre per il datore di lavoro rappresentava il tempo utile a sostituire il lavoratore dimissionario.

Tale tutela, tuttavia, veniva meno in presenza di recesso supportato da giusta causa: in questo caso nessun preavviso era dovuto.

Art. 2118 c.c. - Recesso dal contratto a tempo indeterminato.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Art. 2119 c.c. - Recesso per giusta causa.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

La Corte Costituzionale nel 1965 emanò un'importante sentenza (che peraltro muoveva da altre importanti pronunce risalenti agli anni '50), volta a limitare fortemente il "potere illimitato" (così lo definiva la Corte nella sentenza) del datore di lavoro, sollecitando il legislatore ad intervenire sulla materia. L'articolo della Costituzione che sottendeva la pronuncia era il 4.

Art. 4 della Costituzione

La repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società.

Sentenza Corte Costituzionale n. 45 del 1965

(si) esige che il legislatore nel quadro della politica prescritta dalla norma costituzionale adegui, sulla base delle valutazioni di sua competenza, la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al fine intimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro, e circondi di doverose garanzie (...) e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti.

Già in altra occasione (...) la Corte ha rilevato che il potere illimitato del datore di lavoro di recedere dal rapporto a tempo indeterminato non costituisce più un principio generale del nostro ordinamento.

L'anno successivo, nel 1966, il legislatore decise di accogliere l'invito della Corte Costituzionale e venne così approvata la legge n. 604 del 1966, intitolata: **Norme sui licenziamenti individuali** (si tenga presente che l'art. 11 stabilisce quanto segue: "la materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge").

Art. 1 L. 604/66

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 8 L. 604/66

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versando una indennità (...), avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

La legge, pertanto, introduceva espressamente un principio essenziale nel nostro ordinamento: il licenziamento individuale era legittimo solo se supportato da *giusta causa* o *giustificato motivo*. L'unica differenza tra le due ipotesi riguardava il diritto di preavviso: il licenziamento per giusta causa (più grave e di natura disciplinare) non prevedeva il diritto del lavoratore al preavviso; il licenziamento per *giustificato motivo* (che a sua volta poteva essere di natura disciplinare, in questo caso definito *giustificato motivo soggettivo*, o economica, in questo caso definito *giustificato motivo oggettivo*) prevedeva viceversa un preavviso da riconoscere al lavoratore.

La legge, peraltro, a seguito di accertata assenza degli estremi per il licenziamento, consentiva al datore di lavoro di scegliere tra la reintegrazione del lavoratore – chiamata anche “reintegra” - o l'indennità da quantificarsi tenuto conto dei parametri indicati dall'art. 8.

Appare interessante far notare che, a partire da questa legge, si sia aperto un dibattito veramente nutrito su quale possa essere la differenza tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo. Ebbene, non essendo mai stato il legislatore particolarmente specifico nell'indicare gli elementi distintivi di ciascuna fattispecie, un ruolo determinante è stato assunto dalla giurisprudenza, che ha evidenziato due possibili differenze: quantitative e qualitative.

Sotto il profilo quantitativo, la giusta causa si differenzierebbe dal giustificato motivo in virtù della sua maggiore gravità, appunto quantitativa; sotto il profilo qualitativo, invece, la giurisprudenza ha evidenziato che il giustificato motivo non può che essere ravvisato in violazioni c.d. interne di norme contrattuali, a differenza di quanto accade invece per la giusta causa, che potrebbe derivare anche da violazioni c.d. esterne al rapporto di lavoro (caso classico, quello dell'autista di scuolabus dedito all'alcolismo).

La vera rivoluzione sul tema dei licenziamenti illegittimi arrivò nel 1970, con l'approvazione della legge n. 300: Lo Statuto dei Lavoratori e in particolare, notoriamente, il suo art. 18.

Appare qui importante sottolineare un aspetto spesso trascurato, relativo alla *ratio* originaria dell'art. 18 dello Statuto: esso è posto nel Titolo II della legge, denominato: “Della Libertà Sindacale”. Lo si sottolinea perché la reintegra non è da interpretarsi solo in chiave di tutela individuale del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro, bensì nella sua più ampia e completa accezione di garanzia di libertà collettiva dei lavoratori: l'art. 18 nasceva con la volontà di garantire una tutela forte e totale contro qualsiasi strumentalizzazione del licenziamento, dietro al quale poteva celarsi un tentativo di ritorsione, eventualmente riservato a lavoratori meno graditi al datore di lavoro.

Il testo originario dell'art. 18, datato appunto 1970, esprimeva un concetto semplicissimo: il lavoratore licenziato illegittimamente aveva diritto di tornare a lavoro e di godere di un risarcimento per il danno subito.

Art. 18 Legge n. 300 del 1970 (testo originario)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne

dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. (...)

La portata della norma, nella sua semplicità, era davvero dirompente (inizialmente non era neppure prevista la soglia dimensionale al di sotto della quale non si applicava la reintegra, pari a 15 dipendenti per la singola unità produttiva e 60 dipendenti per l'intero territorio nazionale, introdotta soltanto negli anni '90).

In caso di ricorso di un lavoratore contro un licenziamento, pertanto, il giudice doveva solamente verificare la sussistenza o meno della *giusta causa* o del *giustificato motivo*. Nel caso in cui tale verifica si fosse conclusa a favore del lavoratore, il giudice avrebbe disposto la reintegra dello stesso lavoratore e la corresponsione del risarcimento del danno, quantificato in sede di giudizio. Il fatto che la legge non ponesse tetti al risarcimento, rendeva quest'ultimo temuto tanto quanto la reintegra agli occhi del datore di lavoro malintenzionato.

Nel 2012, con la Legge n. 92 (c.d. Legge Fornero), l'impostazione dell'art. 18 è stata completamente stravolta e le numerosissime novità introdotte sono tutt'ora in vigore per tutti i lavoratori in servizio alla data del 6 marzo 2015.

Seguirà uno schema utile a riassumere le varie fattispecie. Intanto ci si limita a sottolineare che la legge sostituisce il sistema "semplice" sopra esposto con un sistema "complesso", laddove non sempre ad un licenziamento illegittimo segue lo stesso rimedio, la reintegra, bensì è possibile vi sia:

- a) reintegrazione e risarcimento senza limiti massimi previsti per legge;
- b) reintegrazione e indennizzo da 2 a 12 mensilità;
- c) indennizzo da 12 a 24 mensilità;
- d) indennizzo da 6 a 12 mensilità.

Il *Jobs Act*, con Decreto Legislativo n. 23 del 2015, non ha modificato l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, bensì ha introdotto un nuovo modello di rimedi per i licenziamenti illegittimi, chiamato a "Tutele Crescenti". Il nome deriva dal fatto che il numero di mensilità previste dagli indennizzi, variava a seconda dell'anzianità del lavoratore. I regimi sono anche in questo caso quattro:

- a) reintegrazione e risarcimento senza limiti massimi previsti per legge;
- b) reintegrazione e indennizzo da 2 a 12 mensilità;
- c) indennizzo da 4 a 24 mensilità, modificato dal Decreto c.d. Dignità in indennizzo da 6 a 36 mensilità, D.Lgs 87/2018;
- d) indennizzo da 2 a 12 mensilità.

Recentemente, poi, una importante sentenza della Corte Costituzionale (n. 194 del 2018) ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il *Jobs Act*, laddove è ancora la quantificazione dell'indennizzo alla sola anzianità di servizio: secondo i giudici, infatti, tale previsione viola il principio di eguaglianza (dal momento che omologa situazioni diverse) e quello di ragionevolezza (dal momento che tale meccanismo di indennizzo risulta inidoneo a costituire adeguato ristoro del pregiudizio subito dal lavoratore e adeguata dissuasione dell'azienda dal licenziare ingiustamente). Ne consegue che il giudice, pur nel rispetto delle soglie (dalle 6 alle 36 mensilità) dovrà tener conto, anche degli altri fattori tipicamente individuati dalla legge in materia (già a partire dalla legge 604/66) ossia: numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti.

Tutto quanto sin qui esposto, tuttavia, è specificamente riferito a violazioni in occasione di licenziamenti individuali.

Eppure anche in materia di licenziamenti collettivi v'è stata una lunga e complessa evoluzione. La legge che notoriamente disciplina i licenziamenti collettivi è la Legge n. 223 del 1991.

Essa originariamente prevedeva un regime di tutela forte in caso di violazioni riguardanti il mancato rispetto della legge in materia di licenziamenti collettivi. Nel 2012 la citata legge 92 ha apportato una rilevante modifica alla legge 223/91 e si riportano i testi a confronto.

Chiaramente, il rimando che la legge 223/91 faceva allo Statuto dei Lavoratori nel 1991 era molto diverso sotto il profilo giuridico, rispetto a quello operato nel 2012, dal momento che il testo dell'art. 18, come visto, ha subito una notevole modifica.

Art. 5 co. 3 L. 223/91 (testo originario)

Il recesso (...) è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate (...) ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta (...).

Al recesso (...), del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Art. 5 co. 3 L. 223/91 (testo vigente)

Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18.

In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18.

La legge Fornero, dunque, ha di fatto equiparato in toto il regime risarcitorio previsto per violazioni in occasione di licenziamenti collettivi a quello operante in caso di violazioni eventualmente occorrenti in occasione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Il *Jobs Act*, dall'altro lato, nel 2015 ha introdotto (per coloro i quali siano stati assunti a partire da 7 marzo 2015) il sistema del risarcimento, in varia misura, per tutte le violazioni in occasione di licenziamenti collettivi.

Pertanto, alla luce di quanto sin qui esposto, si potrebbe riassumere mediante le seguenti due tabelle l'attuale regime in essere:

Regime ex Art. 18 <u>(assunti prima del 7.3.2015)</u>	Tutele previste dal d.lgs. n. 23/2015 e successive modificazioni <u>(assunti a partire dal 7.3.2015)</u>
Reintegrazione con risarcimento senza tetto: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Licenziamento orale ➤ Licenziamento discriminatorio ➤ Licenziamento per motivo illecito ➤ Licenziamento nullo 	Reintegrazione con risarcimento senza tetto: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Licenziamento orale ➤ Licenziamento discriminatorio ➤ Licenziamento nullo ➤ Licenziamento per disabilità fisica o psichica del lavoratore, dimostratasi insussistente
Reintegrazione con risarcimento con tetto a 12 mensilità di retribuzione: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il fatto contestato non sussiste ➤ Il fatto contestato è punito dai CCNL o dal codice disciplinare con sanzione conservativa ➤ Il fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è manifestamente insussistente ➤ Mancata ricollocazione di lavoratore divenuto parzialmente inabile in mansioni disponibili ➤ Licenziamento prima della scadenza del periodo di comporta ➤ Erronea applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi 	Reintegrazione con risarcimento con tetto a 12 mensilità di retribuzione: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il fatto materiale contestato non sussiste ➤ Licenziamento prima della scadenza del periodo di comporta
Indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità di retribuzione: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Altre ipotesi di licenziamento disciplinare ➤ Altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ➤ Vizi di procedura nei licenziamenti collettivi 	Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 36 mensilità di retribuzione (da calcolarsi secondo i criteri della sentenza Corte Cost. n. 194 del 2018): <ul style="list-style-type: none"> ➤ Altre ipotesi di licenziamento disciplinare ➤ Tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ➤ Vizi di procedura nei licenziamenti collettivi ➤ Erronea applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi
Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 12 mensilità: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vizi formali (es. motivazione del licenziamento) ➤ Vizi di procedura (es. violazione art. 7 L. 300/70) 	Indennità risarcitoria compresa tra 2 e 12 mensilità: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vizi formali ➤ Vizi di procedura

LICENZIAMENTO ART. 18	ANTE RIFORMA	RIFORMA FORNERO
DISCRIMINATORIO Si applica indipendentemente dal numero di dipendenti dell'impresa.	Se il giudice non riscontra discriminazione, il licenziamento è confermato.	Invariato
	Se il giudice riconosce che c'è stata discriminazione, annulla il licenziamento e stabilisce il reintegro (con un risarcimento). Il lavoratore può optare per un'indennità in luogo del reintegro.	Invariato
DISCIPLINARE (SOGETTIVO) Si applica nelle aziende con più di 15 dipendenti.	Se il giudice ritiene fondati i motivi disciplinari, il licenziamento è confermato.	Invariato
	Se il giudice riscontra che non ci sono validi motivi disciplinari, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Il giudice può discrezionalmente decidere tra: a) Se il motivo disciplinare non sussiste o se è punibile con sanzione conservativa, stabilirà il reintegro (con un risarcimento di massimo 12 mensilità); b) In tutti gli altri casi di ingiustificato motivo disciplinare, il giudice stabilisce il solo indennizzo tra 12 e 24 mensilità.
ECONOMICO (OGGETTIVO) INDIVIDUALE (applicabile in aziende con più di 15 dipendenti e fino ad un massimo di 4 dipendenti in 120 giorni).	Se il giudice riconosce i motivi economici il licenziamento è valido.	Invariato
	Se il giudice riscontra che non sussistono i motivi economici, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Se il giudice non riscontra la validità del motivo economico addotto dall'azienda, stabilisce un indennizzo tra 12 e 24 mensilità. Solo nel caso in cui il giudice riscontra la "manifesta insussistenza" dei motivi addotti dall'azienda può stabilire il reintegro (con un risarcimento di massimo 12 mensilità) .

Sin qui abbiamo esaminato i casi di licenziamenti riguardanti i lavoratori in generale, ma vi è una particolare categoria di lavoratori (ricompresa nell'art 2094 del c.c. assieme a operai, impiegati e quadri), cui non sempre si applicano le norme sin qui illustrate: i dirigenti.

Pur non essendoci una definizione legislativa di questa categoria, la nozione di dirigente è affidata alla contrattazione collettiva, che ne individua le caratteristiche e i requisiti. In tal senso i CCNL di Terziario, Industria e Credito definiscono dirigente colui che in azienda ricopre un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale, e che svolge le funzioni aziendali atte a promuovere, coordinare, gestire quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa.

Proprio a causa di questa notevole responsabilità, e al particolare vincolo che lega il dirigente al datore di lavoro (in passato la giurisprudenza lo definiva *l'alter ego* dell'imprenditore), le cause di licenziamento e le correlate misure di tutela sono sensibilmente diverse.

Iniziamo col dire che, come stabilito dalla Corte Costituzionale nel 1982 (pronuncia n. 309), ai dirigenti non si applica la legge 604/66 e, per questo motivo, a costoro è possibile applicare il c.d. licenziamento *ad nutum* (con il semplice cenno), rimanendo a carico del datore di lavoro un unico obbligo: riconoscere il diritto al preavviso.

In ragione della non applicazione della legge 604/66 e del particolare vincolo fiduciario, per i dirigenti non si parla di *giustificato motivo*, ma di *giustificatezza*, criterio molto più ampio e non esattamente coincidente con il primo, tant'è che vi posso essere fatti o condotte tali che, pur non essendo idonee a integrare la *giusta causa* o il *giustificato* motivo di licenziamento per la generalità dei rapporti di lavoro, possono viceversa giustificare il licenziamento del dirigente. (Cassazione n. 15496/2008)

È sufficiente anche una semplice inadeguatezza rispetto ad aspettative riposte nel dirigente in base a valutazioni avvenute anche prima della costituzione del rapporto di lavoro, per portare alla rottura del vincolo fiduciario e al conseguente licenziamento. (Cassazione 15496/2008)

Perché si ravvisino le caratteristiche di *giustificatezza* basta che il licenziamento sia motivato da ragioni oggettive e accertabili concretamente, tali da ledere il particolare rapporto di fiducia esistente tra il dirigente e il datore di lavoro (Cassazione n. 11067/2015; n. 6110/2014).

Esempio 1: È stato ritenuto *giustificato* il licenziamento di un dirigente bancario che aveva mantenuto e ampliato l'esposizione creditizia di alcune imprese, nonostante la direzione dell'istituto avesse a più riprese chiesto di ricondurre le posizioni in un ambito di regolarità sia formale, sia sostanziale; la condotta del dirigente aveva generato anche consistenti perdite per la banca. Tale comportamento, a parere della Corte, aveva minato il legame di fiducia con il datore di lavoro. (Cassazione n. 394/2009)

Esempio 2: È stato invece ritenuto ingiustificato il licenziamento di un dirigente motivato dall'azienda con la soppressione del posto di lavoro conseguente a riorganizzazione; in questa occasione i giudici avevano accertato che la motivazione era pretestuosa e non corrispondente alla realtà. (Cassazione n. 13918/2013).

Per quanto riguarda invece il licenziamento per *giusta causa*, al pari di quanto disposto per gli altri dipendenti, non è previsto il diritto al preavviso.

Esempio 3: I giudici di legittimità hanno ritenuto *giusta causa* di licenziamento quella riguardante il comportamento tenuto da un dirigente bancario - responsabile di filiale - che aveva gestito male alcune posizioni creditizie; in questo caso, al di là dell'irrilevante danno economico causato, era stata ritenuta fondamentale la lesione del vincolo fiduciario. (Cassazione 26340/2016).

Oltre alle previsioni della legge 604/66, i dirigenti non godono neppure delle c.d. “Tutele crescenti” introdotte dal *Jobs Act*, motivo per cui alla luce dell’attuale quadro normativo, fatti salvi i casi di licenziamento nullo (per i quali è prevista la reintegra), l’unica garanzia per i dirigenti in caso di licenziamento illegittimo è costituita dall’obbligo del preavviso (misura non prevista in caso di licenziamento per *giusta causa*) che, di norma, è più elevata in funzione della maggiore anzianità di servizio, come evidenziato nelle due tabelle sotto riportate.

CCNL ABI 13 luglio 2015	
AZIANITA' SERVIZIO	PREAVVISO
Fino a 2 anni	5 MESI
Per ogni anno successivo	½ mese*
* Con il limite massimo di 7 mesi di preavviso, in conseguenza il termine complessivo di preavviso non può comunque superare i 12 mesi	

CCNL TERZIARIO	
ANZIANITA' SERVIZIO	PREAVVISO
Fino a 4 anni	6 mesi
Da 4 a 10 anni	8 mesi
Da 10 a 15 anni	10 mesi
Oltre 15 anni	12 mesi

UFFICIO STUDI UNISIN

LA SEGRETERIA NAZIONALE