

ACCORDO DI PROROGA, CON MODIFICAZIONI, DEL  
C.C.N.L. PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DEL TERZIARIO  
DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI  
DEL 21 LUGLIO 2016

L'anno 2021, il giorno 16 del mese di giugno in Roma,

tra

**CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia** - Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I.

e

**MANAGERITALIA** - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato,

PREMESSO CHE

- il 31 dicembre 2019, per effetto dell'accordo di proroga dell'11 luglio 2019, è scaduto il C.C.N.L. per i Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e Servizi sottoscritto il 21 luglio 2016 e successive modifiche;
- le Parti firmatarie, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, avevano condiviso l'11 luglio 2019 la necessità di mantenere un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del welfare e della bilateralità contrattuale attraverso una programmazione di incontri nel medio periodo;
- tali incontri hanno portato alla definizione di importanti innovazioni in materia di welfare contrattuale ma, anche alla constatazione che, a causa del perdurare della situazione di incertezza economica, aggravata dall'insorgere della pandemia Covid-19, i tempi per la definizione di un accordo di rinnovo non sono ancora maturi;
- le Parti firmatarie condividono, tuttavia, la volontà di non vanificare il percorso contrattuale fin qui intrapreso e di confermare le modifiche definite in materia di welfare e bilateralità, senza con ciò prevedere alcun onere aggiuntivo per le imprese.

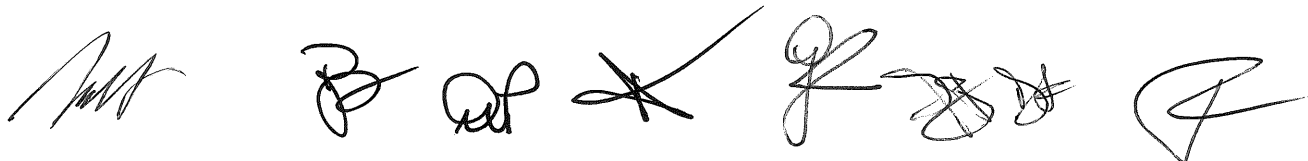
TUTTO CIÒ PREMESSO  
SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le Parti, per consentire un confronto produttivo e paritario e per garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal C.C.N.L. in favore di imprese e dirigenti, concordano di prorogare la vigenza del C.C.N.L. 21 luglio 2016 fino al 31 dicembre 2021, apportando al contempo gli aggiustamenti definiti nel corso degli incontri tenutisi negli ultimi mesi.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni del vigente C.C.N.L. e successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino alla suddetta data di scadenza.

Le Parti condividono il principio dell'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, sulla base del quale il contratto viene applicato nella sua interezza.

Le Parti considerano il contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che lo adottano esplicitamente o lo recepiscono implicitamente mediante la sua applicazione, e per i rispettivi dirigenti, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento



economico - normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei datori di lavoro e dei dirigenti, Confcommercio e Manageritalia procederanno alla riscossione di contributi sindacali di adesione contrattuale per il tramite degli Enti di cui agli artt. 21, 25, 26 e 27 del presente C.C.N.L.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni fra le imprese, sono tenuti alla corresponsione di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro che applicano il C.C.N.L.

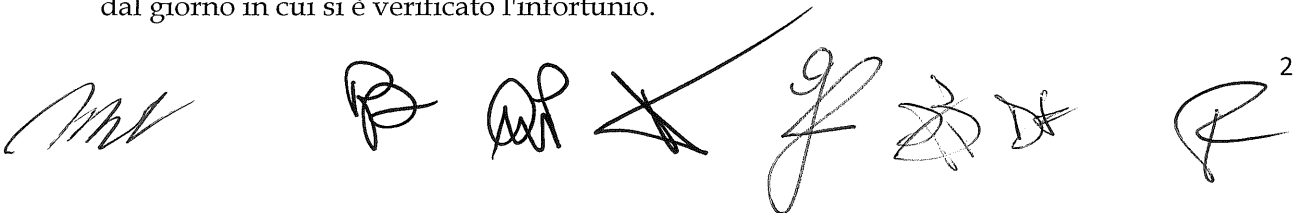
Le Parti concordano che quanto previsto dal presente accordo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico - normativo del C.C.N.L., in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Le misure contributive formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipulare fra le Parti.

In attesa di poter riprendere il confronto per il rinnovo del C.C.N.L. 21 luglio 2016 e successive modificazioni, le Parti concordano di modificare gli articoli 18, 21 - con l'introduzione di un nuovo articolo 21 bis - 25, 26, 27, 37 e 39 come segue.

#### **Art. 18 - Malattia e infortunio**

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di massimo di 240 giorni in un anno solare, intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, documentato da regolari certificati medici, è in facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto ovvero, sussistendo i requisiti, quella prevista nel successivo art. 18-bis.
3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 39, comma 5.
4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.
5. Nel caso in cui il dirigente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. n. 1124/1965 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
6. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.



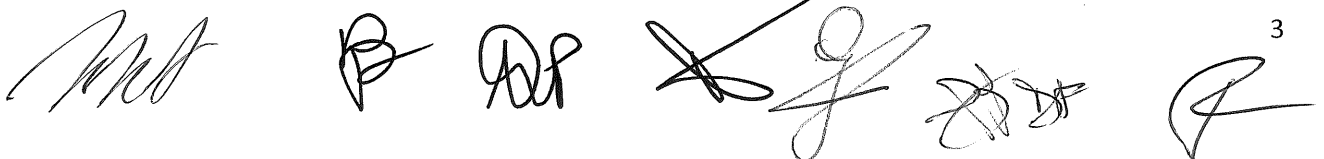
7. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:
- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
  - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

#### Dichiarazione delle parti

Le Parti concordano di affidare all'Associazione Antonio Pastore un mandato esplorativo volto a definire, entro il mese di novembre 2021, una garanzia assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle attualmente contemplate dalla Convenzione Pastore, che risponda alle esigenze di cui al comma 7 dell'articolo 18, allo scopo di garantire, con una polizza collettiva, da una parte l'osservanza delle tutele stabilite dal C.C.N.L. in caso di infortunio professionale ed extra professionale e, dall'altra, una maggiore economicità per le imprese. Entro lo stesso termine le Parti firmatarie si incontreranno per verificare le proposte dell'Associazione Antonio Pastore per le conseguenti determinazioni.

#### **Art. 21 - Aggiornamento e formazione professionale, politiche attive e outplacement (CFMT)**

1. Le Parti hanno istituito un Ente, denominato CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), gestito pariteticamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione
2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.
5. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi **annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12 a carico del Dirigente, trattenuti dal datore di lavoro sulle retribuzione. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive.**
6. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti di pertinenza del Fondo stesso.



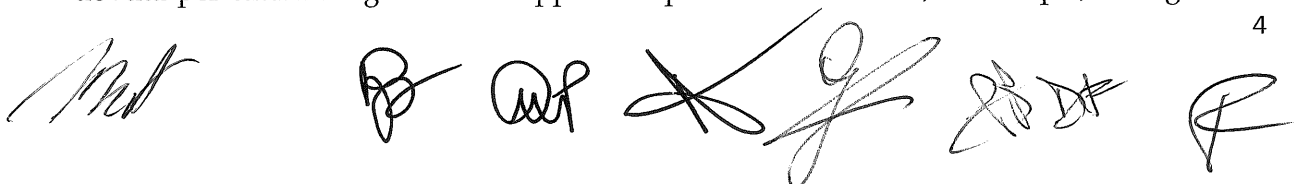
7. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.
8. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.
9. Con la stessa decorrenza indicata al comma 8, è abrogato l'art. 40 del C.C.N.L. 31 luglio 2013 e del C.C.N.L. 21 luglio 2016.

#### Art. 21 bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.
2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative in materia di welfare.
3. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto il datore di lavoro può riconoscere un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare. Qualora riconosciuto, il suddetto importo dovrà essere stanziato in pari misura a favore di tutti i dirigenti impiegati dal medesimo datore di lavoro.
4. Il suddetto importo verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di *flexible benefits* riconosciuti dal datore di lavoro.
5. Il valore di cui al comma 3 del presente articolo, viene riconosciuto *pro quota* nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.
6. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2021 per definire le modalità applicative del presente articolo.

#### Art. 25 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo Mario Negri rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti del settore terziario, distribuzione e servizi o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente C.C.N.L. e, comunque, i dirigenti di



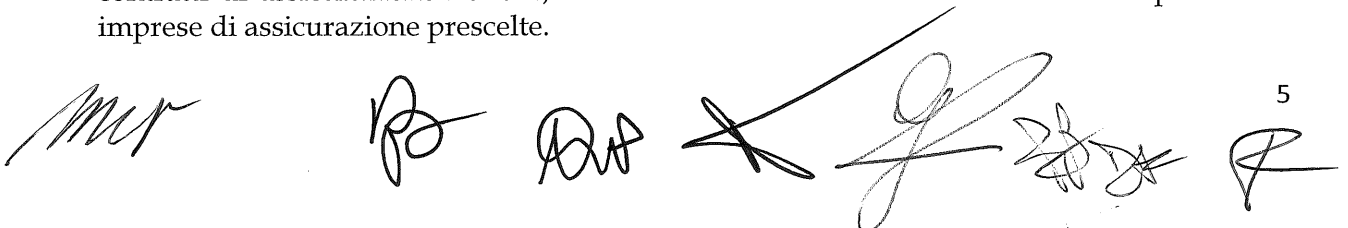
4

aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro pari al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018 **e al 12,86% a decorrere dal 1° ottobre 2021** e del contributo a carico del dirigente pari all'1% calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.
6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di **contributo sindacale di adesione contrattuale**, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2019, al 2,15%, **a decorrere dal 1° gennaio 2020, al 2,19%, a decorrere dal 1° gennaio 2021, al 2,31%**, della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale.
7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti al successivo articolo 28, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018, è pari al 4,13 della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.
8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.
9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".
11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto Mario Negri è disciplinato da un apposito Statuto e regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.
13. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

#### **Art. 26 - Previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore)**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.
2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione nonché, all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.



5

3. A decorrere dal 1° luglio 2004 il contributo a carico del datore di lavoro, **comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale**, è fissato in Euro 4.803,05 in ragione d'anno. **A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in Euro 4.296,45 in ragione d'anno.** Il contributo da parte del dirigente è pari a Euro 464,81, sempre in ragione d'anno.
4. Ai dirigenti di cui al successivo art. 28, commi da 1 a 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.
5. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.
6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

#### **Art. 27 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso - FASDAC)**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:
  - a) 5,50% a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio; **con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo è fissato nella misura del 5,51% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio;**
  - b) 2,56% a carico del datore di lavoro e a favore della gestione dirigenti pensionati, **comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale**, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa.
  - c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.
2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai proscrittori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.
4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
5. La contribuzione a carico del proscrittore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in Euro 2.054,00. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.



7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.
8. Il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti di aziende commerciali e di trasporto e di spedizione Mario Besusso è disciplinato da un apposito Statuto e Regolamento, concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.
9. La gestione del Fondo è affidata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti che la eserciteranno congiuntamente in seno agli Organi di amministrazione del Fondo stesso.

#### Dichiarazione delle Parti

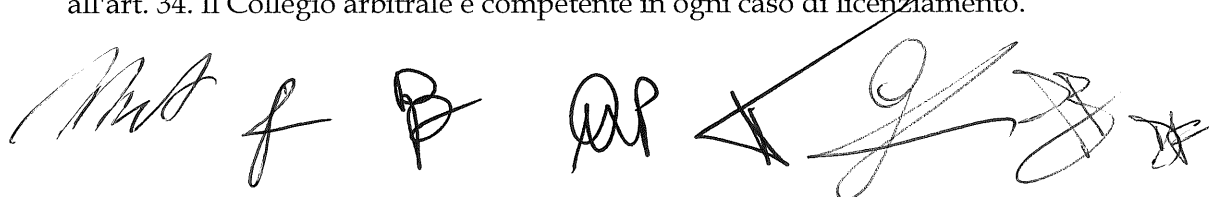
Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

#### Art. 37 - Dimissioni

1. 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**:
  - 2 mesi: fino a due anni di anzianità;
  - 3 mesi: da due a cinque anni di anzianità;
  - 4 mesi: oltre cinque anni di anzianità.
2. **A far data dal 1° luglio 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.**
3. Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.
4. Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dirigente le relative mensilità.
5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, e comunque entro il periodo temporale di cui all'art. 55, comma 1 del D. Lgs. n. 151/2001, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 39, comma 5.

#### Art. 39 - Licenziamento

1. Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione.
2. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 34. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.



3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata **o a mezzo PEC**, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
4. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.
5. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 1° settembre 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**.
6. Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° ottobre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 5 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico.
7. Durante il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.
8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, **a far data dal 1° luglio 2021**, avrà decorrenza dal primo **o dal sedicesimo giorno di ciascun mese a seconda che la comunicazione di licenziamento pervenga al dirigente, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto a retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.**
9. Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 18, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.
10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
11. Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.
12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.
13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del



8



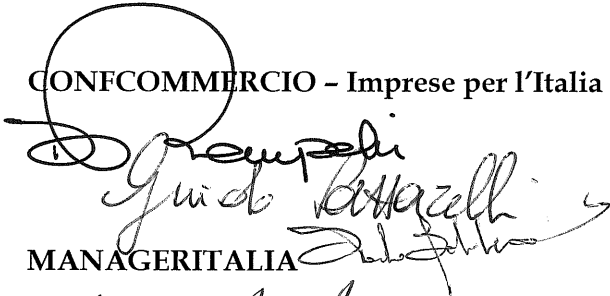
trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

**Art. 47 - Decorrenza e durata**


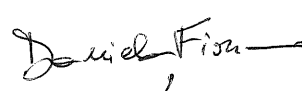
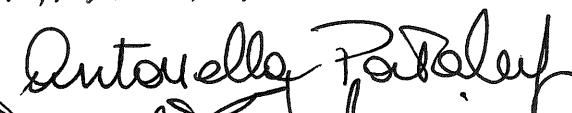
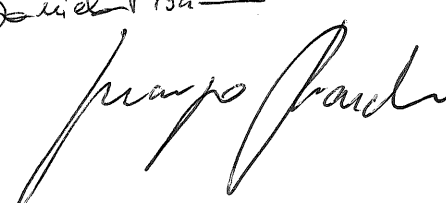

Il presente Accordo di proroga decorre dal 1° gennaio 2020, fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

  
Guido Cottarelli

MANAGERITALIA

 Anna Antonini  
 Daniela Fion  
 Antonella Patalone  
 Franco Pardi  
 Roberto  
