

TESTO UNICO DEL 18 OTTOBRE 1995

INTEGRATO CON L'ACCORDO ECONOMICO DEL 10 SETTEMBRE 1997

E CON L'ACCORDO DI RINNOVO DEL 19 OTTOBRE 1999

Indice

TITOLO I - Costituzione del rapporto

- Art. 1 - Applicabilità
- Art. 2 - Assunzione
- Art. 3 - Contratto a termine
- Art. 4 - Periodo di prova

TITOLO II - Trattamento economico

- Art. 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione
- Art. 6 - Minimo contrattuale mensile
- Art. 7 - Aumento retributivo
- Art. 8 - Elemento di maggiorazione
- Art. 9 - Scatti di anzianità
- Art. 10 - Retribuzione variabile e soglia di accesso

TITOLO III - Svolgimento del rapporto

- Art. 11 - Etica del servizio
- Art. 12 - Prestazione lavorativa
- Art. 13 - Ferie
- Art. 14 - Congedo matrimoniale
- Art. 15 - Festività
- Art. 16 - Aspettativa
- Art. 17 - Trasferimento
- Art. 18 - Trasferte
- Art. 19 - Malattia e infortunio
- Art. 20 - Maternità
- Art. 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda
- Art. 22 - Aggiornamento e formazione professionale
- Art. 23 - Responsabilità civili e penali
- Art. 24 - Mutamento di posizione

TITOLO IV - Previdenza e assistenza integrative

- Art. 25 - Previdenza integrativa
- Art. 25bis - Previdenza integrativa individuale
- Art. 26 - Assistenza sanitaria integrativa

TITOLO V - Forme di tutela del rapporto

- Art. 27 - Rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 28 - Collegio di conciliazione e arbitrato

TITOLO VI - Cessazione del rapporto

- Art. 29 - Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 30 - Preavviso o indennità sostitutiva
- Art. 31 - Outplacement
- Art. 32 - Dimissioni
- Art. 33 - Dimissioni per giusta causa
- Art. 34 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 35 - Anzianità convenzionale
- Art. 36 - Indennità in caso di morte

TITOLO VII - Disposizioni generali e finali

- Art. 37 - Condizioni di miglior favore
- Art. 38 - Disposizioni generali
- Art. 39 - Controversie di applicazione
- Art. 40 - Decorrenza e durata

Allegato A - Regolamento della commissione paritetica

Allegato B - Scatti di anzianità

Allegato C - Indennità di contingenza

Allegato D - Minimi contrattuali mensili


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

Roma, 19 ottobre 1999

tra l'Aica (Associazione italiana catene alberghiere) e la Fendac (Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali, dei trasporti, del turismo, dei servizi, ausiliarie, del terziario avanzato), visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione italiana catene alberghiere del 18 ottobre 1995, nonché gli accordi di rinnovo [del 10 settembre 1997](#) e [del 19 ottobre 1999](#),

si è stipulato

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione italiana catene alberghiere (Aica).



TITOLO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1

Applicabilità

1. Sono dirigenti, a norma dell'art. 2094 del codice civile e agli effetti del presente contratto, quei direttori che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni direttive dell'azienda alberghiera con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa, col potere di imprimere le conseguenti direttive e con responsabilità decisoria nell'ambito dei programmi concordati con l'impresa.
2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e il fine della sua utilità sociale.
3. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.
4. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.
5. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al Collegio di conciliazione e arbitrato, di cui all'art. 28, costituito tra le Associazioni periferiche delle organizzazioni stipulanti, sempre che non sia in contestazione l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato.
6. Su tale argomento può adire il Collegio direttamente l'Associazione sindacale dei dirigenti, su mandato degli interessati.
7. Tutte le forme di tutela, previdenza, assistenza e assicurazione previste dal presente contratto si applicano ai dirigenti iscritti ai sindacati aderenti alla Fendac.

Dichiarazione a verbale

Le organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette a eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione.

Art. 2

Assunzione

1. L'assunzione o la nomina del dirigente deve risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro e la decorrenza dalla nomina;
 - b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
 - c) la sede di residenza iniziale;

- d) la dichiarazione di applicazione integrale del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende alberghiere, nonché dell'accordo economico vigente al momento dell'assunzione e successive variazioni;
- e) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- f) l'eventualità di trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art. 17;
- g) il trattamento economico;
- h) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

3. Ogni variazione delle condizioni di assunzione che intervenga nel corso del rapporto deve essere comunicata per iscritto.

4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio con altra qualifica non interrompe il rapporto di lavoro agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 3

Contratto a termine

1. L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; in tal caso valgono le disposizioni di legge.

2. Al dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 34 del presente contratto.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di legge.

Art. 4

Periodo di prova

1. La eventuale determinazione del periodo di prova, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2096 del codice civile, potrà essere convenuta soltanto per il dirigente di nuova assunzione e per un periodo non superiore a mesi sei. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 5

Determinazione degli elementi della retribuzione

1. Il trattamento economico sarà fissato fra l'imprenditore e il dirigente e sarà oggetto di specificazione nell'atto scritto di cui all'art. 2.

2. Esso dovrà comprendere:

- a) minimo contrattuale mensile;
- b) eventuali aggiunte concordate fra le parti, come: premi, partecipazioni, provvigioni, superminimi e altro, nonché eventuali elementi autonomi distinti;
- c) la valutazione attribuita al vitto e alloggio di cui al successivo comma;
- d) ~~soppresso (art. 3 accordo 10/9/99)~~;
- e) l'elemento di maggiorazione di cui al successivo art. 8;
- f) il valore degli scatti di anzianità di cui all'art. 9;
- g) eventuali superminimi contrattuali di cui al successivo art. 7.

3. In considerazione delle specificità tipiche dell'attività alberghiera e della necessità di esercitare con continuità le funzioni direttive nonché di controllo e di vigilanza del complesso aziendale e della qualità dei servizi offerti è prevista la fruizione del vitto e dell'alloggio di servizio adeguata alle funzioni del dirigente, o, in mancanza, della indennità sostitutiva nella misura di cui al successivo comma.

4. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata:

- con decorrenza dal 1° gennaio 1995 in L. 230.000 lorde mensili, così composte: vitto L. 115.000 - alloggio L. 115.000;
- con decorrenza dal 1° gennaio 1996 in L. 280.000 lorde mensili, così composte: vitto L. 140.000 - alloggio L. 140.000¹.

5. In ogni caso il trattamento economico del dirigente dovrà essere superiore al trattamento globale effettivo del dipendente meglio retribuito appartenente allo stesso albergo.

6. A decorrere dal 1° gennaio 1985, verrà erogata, per dodici mensilità, a titolo di elemento autonomo rispetto agli altri elementi del trattamento economico, la somma di lire cinquantamila lorde mensili, elevate a lire centoventimila lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1986 e fino al 31 dicembre 1997, non computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto e di tutti gli altri istituti contrattuali.

Art. 3 accordo 10/9/97

7. Al fine di avviare un processo di armonizzazione contrattuale tra i dirigenti delle aziende associate Aica che prestano la loro attività nelle unità alberghiere locali e quelli operanti nelle sedi centrali e che faccia comunque salve le rispettive specificità, le parti, nel darsi reciproco affidamento di definire tale problematica in occasione del rinnovo della parte normativa del ccnl 18

¹ La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva è stata determinata con decorrenza dal 1° gennaio 1975 in lire settantamila lorde mensili (vitto lire 40.000 ed alloggio lire 30.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1981 in lire centomila lorde mensili (vitto lire 60.000 ed alloggio lire 40.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1983 in lire centoquarantamila lorde mensili (vitto lire 90.000 e alloggio lire 50.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1985 in lire centottantamila lorde mensili (vitto lire 90.000 e alloggio lire 90.000). In precedenza vigevano valori differenziati in relazione alle diverse categorie di aziende.

ottobre 1995, hanno convenuto che a decorrere dal 1° gennaio 1998, non verrà più corrisposto l'importo relativo all'EDR di cui al comma 6 dell'art. 5 dello stesso ccnl 18 ottobre 1995.

8. In sostituzione dell'EDR, abrogato dal comma precedente, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sul minimo contrattuale mensile, un aumento, totalmente inassorbibile, pari a L. 100.000 lorde mensili dal 1° gennaio 1998.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la valutazione del vitto e alloggio tiene già conto specificatamente dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nonché del fatto che l'istituzione dell'elemento distinto della retribuzione è correlata al nuovo assetto economico e normativo del vitto e alloggio.

Art. 6

Minimo contrattuale mensile²

Art. 1 accordo 19/10/99

1. Il minimo contrattuale mensile per i dirigenti assunti o nominati dal 1° ottobre 1997 è confermato in L. 5.680.000 lorde.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1998, il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato in L. 5.780.000 lorde.

3. I minimi mensili lordi di cui sopra sono già comprensivi dell'importo lordo mensile di L. 1.432.249 maturato a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (ex indennità di contingenza) alla data del 1° novembre 1991. Tale importo è stato soppresso ai sensi dell'art. 4 dell'accordo di rinnovo della parte normativa ed economica del 10 giugno 1992³.

Art. 7

Aumento retributivo

Art. 2 accordo 10/9/97

1. Ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° ottobre 1997 compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a L. 325.000 mensili lorde dal 1° ottobre 1997, e a L. 225.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1998.

2. Fermo restando il minimo contrattuale mensile previsto dal comma 1 dell'art. 6, ai dirigenti assunti o nominati dal 1° ottobre 1997 al 31 dicembre 1997 compete, sulle retribuzioni di fatto, un aumento pari a L. 225.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1998.

3. Gli aumenti di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1995 a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

4. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 3, il dirigente ha facoltà di richiedere che in luogo degli aumenti retributivi stabiliti al comma 1 del presente articolo, sia aumentato di pari importo l'ammontare del contributo a favore dell'assicurazione e previdenza polivalente supplementare (Previr). Il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda entro il 31 ottobre 1997. Tale opzione deve intendersi valida fino al 31/12/98 e non revocabile fino allo scadere di detto periodo.

² Cfr. allegato D.

³ Cfr. allegato C.

Art. 2 accordo 19/10/99

5. Fermo restando il minimo contrattuale di cui al comma 2 dell'art. 6, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a L. 250.000 mensili lorde dal 1° gennaio 1999, e a ulteriori L. 350.000 mensili lorde dal 1° gennaio 2000.

6. L'aumento di L. 250.000 mensili riferito all'anno 1999 di cui al comma precedente potrà essere assorbito, fino a L. 200.000, soltanto da somme concesse dalle aziende dal 1° gennaio 1999 al 30 settembre 1999 esclusivamente a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali. Le rimanenti L. 50.000 mensili riferite all'anno 1999 e l'aumento di L. 350.000 mensili riferito all'anno 2000 non sono assorbibili in nessun caso né possono assorbire alcuna voce retributiva.

7. Eventuali competenze arretrate e/o conguagli spettanti ai dirigenti in forza nel periodo 1° gennaio - 30 settembre 1999, in base al primo comma del presente articolo, sono erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio.

Art. 8

Elemento di maggiorazione

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione di cui all'art. 6 del ccnl 10 giugno 1992 è pari al 12% degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del tfr⁴.

2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma del presente articolo rimane congelato in cifra fissa a decorrere dal 1° ottobre 1995.

3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, il congelamento avverrà con le cadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio 1995 - 31 dicembre 1995.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente contratto.

5. I dirigenti assunti o nominati dopo il 30 settembre 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

Art. 9

Scatti di anzianità⁵

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, a scatti di anzianità nella misura di L. 250.000 lorde mensili⁶.

2. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna altra voce retributiva.

⁴ L'elemento di maggiorazione, previsto dal 1° gennaio 1981 nella misura dell'8%, era stato elevato al 9% con decorrenza dal 1° gennaio 1988 ed al 10% con decorrenza dal 1° gennaio 1992.

⁵ Cfr. allegato B

⁶ Il valore degli scatti di anzianità, stabilito in lire 175.000 a decorrere dal 1° gennaio 1984, è stato successivamente elevato a lire 190.000 dal 1° gennaio 1985, a lire 200.000 dal 1° gennaio 1988, a lire 225.000 dal 1° gennaio 1990. In precedenza vigeva un sistema di scatti in percentuale.

3. In occasione della maturazione di ogni scatto saranno rivalutati in base ai nuovi importi tutti gli scatti maturati in precedenza.

Art. 3 accordo 19/10/1999

4. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° novembre 1999.

5. Ai dirigenti in servizio al 31 ottobre 1999, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, a partire dal 1° novembre 1999 e per tutto il biennio 1° novembre 1999-31 ottobre 2001, di un importo di L. 500.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a L. 250.000 per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità.

Norma transitoria

Ai dirigenti che abbiano maturato l'intera serie degli scatti prima del 1° gennaio 1992, sarà riconosciuta la rivalutazione degli stessi a far data dal 1° gennaio 1992.

Art. 10

Retribuzione variabile e soglia di accesso

1. Le parti convengono di istituire una apposita Commissione paritetica nazionale con l'incarico di esaminare il tema della retribuzione del dirigente del settore alberghiero con particolare riferimento da una parte alla soglia di accesso e dall'altra alle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

2. La Commissione presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate entro il 30 settembre 1996.

TITOLO III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 11

Etica del servizio

1. Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del codice quadro sull'Etica del servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nella prospettiva dell'integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

2. A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.

3. In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive e alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende debbono fare riferimento.

Art. 12

Prestazione lavorativa

1. In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario normale praticato dall'unità operativa, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

Art. 13

Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie non inferiore a trenta giorni in una o più soluzioni concordate tra le parti compatibilmente con le necessità aziendali.

2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettante per legge e le festività infrasettimanali considerate tali dalla legge.

3. Le ferie sono irrinunciabili. Qualora eccezionalmente non risultino fruito in tutto o in parte entro il primo semestre dell'anno successivo, al dirigente verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla normale retribuzione di fatto da liquidare entro il mese di luglio di detto anno.

4. La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

5. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.

6. In caso di interruzione o rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia che per la sua natura e durata pregiudichi il godimento delle ferie stesse.

8. I dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto già godono di un periodo di ferie superiore in base alle norme del precedente ccnl conservano le condizioni di miglior favore.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nel corso dell'anno.

Art. 14

Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio spettano al dirigente quindici giorni di calendario per congedo matrimoniale. Durante tale periodo decorre la normale retribuzione.

Art. 15

Festività

1. Per il trattamento economico e normativo delle festività nazionali (25 aprile e 1° maggio) e infrasettimanali, nonché di quelle soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri di categoria "A" dipendenti dall'azienda nella quale il dirigente presta la sua attività.

2. Conseguentemente, non sarà operata alcuna variazione della normale retribuzione del dirigente che non sia chiamato a prestare servizio in occasione delle suddette festività.

3. Fermo restando il diritto alle festività di cui al comma precedente, ai dirigenti non si applicano gli ulteriori permessi di cui all'art. 67 del ccnl turismo del 30 maggio 1991.

Art. 16

Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta, per eccezionali giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi, con facoltà, da parte dell'azienda, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.

2. Il periodo di aspettativa di cui al precedente comma può essere eccezionalmente prolungato a mesi dodici in caso di malattia o infortunio non dipendente da cause di servizio.

3. Il periodo di aspettativa di cui al punto precedente sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

4. Per i dirigenti chiamati a funzioni pubbliche elettive a qualsiasi livello o a ricoprire cariche sindacali valgono le norme di legge.

Art. 17

Trasferimento⁷

⁷ Vedi dichiarazione a verbale in calce all'art. 24.

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato, con un preavviso di almeno quattro mesi ovvero di sei mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta, salvo che usufruisca di vitto e alloggio in albergo, sino alla scadenza dei suddetti termini.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, a un'indennità supplementare pari a un terzo del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. In caso di licenziamento non determinato da giusta causa, intervenuto entro tre anni dal trasferimento, competerà al dirigente e/o alla sua famiglia il rimborso delle spese effettive per il rientro nel luogo di prima assunzione o in altro luogo che non comporti oneri superiori.
7. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche: membro del parlamento nazionale o di assemblee regionali, provinciali o comunali, per tutta la durata della carica.
8. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese preventivamente concordate cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.
9. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre per una durata da convenirsi tra le parti l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenendo conto delle condizioni medie di mercato.
10. Nel caso di trasferimento all'estero, il dirigente che non sia accompagnato dalla famiglia avrà diritto a un minimo di due rientri all'anno, con spese a carico dell'azienda.

Art. 18

Trasferte

1. Per eventuali trasferte o missioni, concordate con l'azienda, al dirigente compete il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità. Compete altresì il rimborso di ogni altra spesa sostenuta in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda.
2. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico la cui misura sarà definita tra le parti sulla base di parametri desumibili dalle tariffe Aci.

Art. 19

Malattia e infortunio

1. In caso di malattia o infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'art. 16 del presente contratto.

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle parti, sarà dovuta al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 30, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e previdenza in atto.

4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio o da malattia professionale prevista dalla legge, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione e, in ogni caso, per un periodo non superiore ai ventiquattro mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio o ha avuto inizio la malattia.

5. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali, nonché per i rischi di volo e danni conseguenti ad agitazioni, sommosse, tumulti, attentati sia di carattere politico che sindacale che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio o malattia professionale 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 o malattia professionale, 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 testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio o malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione globale di fatto.

Art. 20

Maternità

1. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole l'intera retribuzione mensile.

2. Per il periodo di astensione facoltativa post-partum, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione.

3. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Art. 21

Trasferimento di proprietà dell'azienda⁸

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente.

2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente che, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto stesso con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 30.

⁸ Vedi dichiarazione a verbale in calce all'art. 24.

Art. 22

Aggiornamento e formazione professionale

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire un ente, gestito congiuntamente, avente lo scopo di offrire alle aziende e ai dirigenti opportunità di formazione e aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.
2. In particolare:
 - a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
 - b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
4. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.
5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico del dirigente e le giornate stesse saranno detraibili dal monte ferie individuale.
6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a L. 250.000 annue a carico dell'azienda e a L. 250.000 annue a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.
7. Tali contributi - in attesa della costituzione dell'ente - saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità e i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.
8. Le parti concorderanno, entro il 31 dicembre 1992, le modalità di costituzione dell'ente e il relativo regolamento di gestione, avendo cura di assicurare la partecipazione di ciascuna delle organizzazioni sindacali interessate.
9. Le parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 1994 per dare attuazione a quanto previsto dal comma 8.

Art. 23

Responsabilità civili e penali

1. Ogni responsabilità civile verso terzi, per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, è a carico dell'azienda.
2. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda.
3. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.
4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

5. Le garanzie e le tutele di cui al secondo comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.


Art. 24

Mutamento di posizione

1. Il dirigente che a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso per il caso di licenziamento.

Dichiarazione a verbale

Le parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 dell'art. 17 (trasferimento), nel comma 2 dell'art. 21 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'art. 24 (mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo un'effettiva situazione di detrimento.



TITOLO IV

PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVE

Art. 25

Previdenza integrativa

(Articolo modificato dal accordo integrativo annesso all'accordo del 10/9/97, il comma 2 è stato poi ulteriormente modificato dall'art. 4 dell'accordo 19/10/99)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'Inps e/o di fondi obbligatori sostitutivi gestito dal Fondo Mario Negri.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1999 detto trattamento viene finanziato mediante un contributo riferito a una retribuzione convenzionale annua di L. 99.060.285 elevata a L. 104.013.300 a decorrere dal 1° gennaio 2000, nella misura dell'11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e dell'1% a carico del dirigente.

3. Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

4. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

Art. 25 bis

Previdenza integrativa individuale

(Articolo introdotto dall'accordo integrativo annesso all'accordo 10/9/97, il comma 3 è stato poi modificato dall'art. 5 dell'accordo 19/10/99)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto viene istituito 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.

3. A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito a una retribuzione convenzionale annua di L. 75.000.000, elevata a L. 93.000.000 a decorrere dal 1° gennaio 2000, e un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di L. 9.000.000.

4. Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.


Art. 26

Assistenza sanitaria integrativa

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di assistenza sanitaria, integrativo del servizio sanitario nazionale.

2. Il contributo al Fondo "Mario Besusso" è fissato nel 5,7% a carico dell'azienda e nell'1,95% a carico del dirigente, riferito a una retribuzione convenzionale annua elevata a L. 81.497.000 per l'anno 1995 e a L. 85.572.000 per l'anno 1996, comprensivo della quota a titolo di contributo sindacale.

3. Tale contributo va versato con cadenza trimestrale per dodici mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.



TITOLO V

FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Art. 27

Rappresentanze sindacali aziendali

1. I sindacati dei dirigenti competenti per territorio e aderenti alla Fendac possono istituire proprie rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che alla Fendac, alle aziende interessate e all'organizzazione imprenditoriale competente.
3. Per le aziende i cui dirigenti sono dislocati in località diverse, potrà essere costituita una rappresentanza sindacale unica a livello nazionale e in questo caso direttamente a cura della Fendac.

Art. 28

Collegio di conciliazione e arbitrato

1. È istituito, a cura delle Associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.
2. Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali designati rispettivamente da ciascuna delle due organizzazioni territorialmente competenti e un terzo, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo dalle due organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata.
3. Alla designazione del supplente del presidente si provvederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di questo ultimo.
4. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle organizzazioni territoriali competenti.
7. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a/r dell'organizzazione territoriale competente della Fendac che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro sessanta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'art. 29.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a/r, essere trasmesse contemporaneamente, a cura dell'organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.
9. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento alla sede di lavoro del dirigente ove ha avuto luogo la risoluzione del rapporto.

10. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'organizzazione imprenditoriale.

11. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare il tentativo di conciliazione.

12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del presidente di disporre una proroga fino a un massimo di ulteriori trenta giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

13. Durante i mesi di agosto e dicembre sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al comma 4 del successivo art. 29.

14. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato e accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'art. 29 disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, a titolo risarcitorio, un indennizzo graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'art. 30;
- un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo stesso e con limite comunque di ventiquattro mesi.

15. **Abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2000, dall'art. 7, comma 1, accordo 19/10/99**

16. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le organizzazioni per quelle afferenti alla partecipazione del presidente; le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di conciliazione e arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533;
- b) nel caso in cui il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli art. 411, terzo comma, del codice di procedura civile e 2113, quarto comma, del codice civile, come modificati dagli articoli 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

Dichiarazione a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui al comma 14 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'art. 30, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'art. 30 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

Dichiarazione congiunta (Art. 7, comma 2, accordo 19/10/99)

Alla luce di quanto stabilito dal D.Lgs. 80/98 e successive modificazioni e integrazioni, le parti si impegnano ad adeguare l'istituto del Collegio arbitrale previsto dallo stesso art. 28.

TITOLO VI

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 29 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione a iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 28.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale della Fendac a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli art. 30 e 34.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente **sessantacinquenne** se uomo e **sessantenne** se donna che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia (**modifica effettuata ai sensi della norma transitoria in calce**)

Norma transitoria

Le parti concordano che quanto previsto all'art. 29, comma 6, sarà automaticamente modificato secondo la progressione prevista dalla vigente normativa sull'età per il pensionamento obbligatorio, anche con riferimento all'età minima prevista dall'art. 28 citato.

Art. 30

Preavviso o indennità sostitutiva

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da parte dell'azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a (**modifica introdotta con decorrenza 1° gennaio 2000 dall'art. 8 dell'accordo 19/10/99**):
 - 6 mesi, fino a **quattro** anni di servizio;
 - 8 mesi, da **quattro** anni a **otto** anni di servizio;
 - 10 mesi, da **otto** a **dodici** anni di servizio;
 - 12 mesi, oltre **dodici** anni di servizio;validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.
2. Durante tale periodo, 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.

3. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'art. 19.

4. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente un'indennità pari a tante mensilità globali di fatto quanti sono i mesi di mancato preavviso.

5. Tali mensilità retribuite vanno computate interamente come anzianità maturata, ai fini del trattamento di fine rapporto e in ogni altro caso.

6. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima).

7. L'indennità sostitutiva di cui ai punti precedenti è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali e assistenziali di legge e contrattuali per l'intero periodo da essa coperto.

8. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto.

9. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altri, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

10. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà a usufruire, in tutto o in parte, del periodo di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.

Art. 31

Outplacement

1. Le parti concordano che in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.

2. Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente.

Art. 32

Dimissioni

1. In caso di dimissioni sarà corrisposto al dirigente dimissionario il trattamento di fine rapporto nella stessa misura prevista per il caso di licenziamento dall'art. 34.

2. Il dirigente che rassegni le dimissioni è tenuto a darne comunicazione all'azienda con il seguente preavviso:

- 2 mesi, fino a due anni di anzianità;
- 3 mesi, da due a cinque anni di anzianità;
- 4 mesi, da cinque a dieci anni di anzianità;
- 5 mesi, oltre i dieci anni di anzianità.

3. Il mancato rispetto di tale preavviso implica la trattenuta, da parte dell'azienda, di uguale numero di mensilità dalle di lui spettanze.

(Modificato con decorrenza 1° gennaio 2000 dall'[art. 9 dell'accordo 19/10/99](#))

4. L'azienda che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione in servizio, è comunque tenuta a conservare, per un periodo corrispondente al 50% del preavviso di dimissioni di cui al comma 2 dello stesso articolo, il mantenimento delle eventuali condizioni relative a vitto e alloggio godute dal dirigente.

5. Per i casi di maternità, ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro i sei mesi dal termine del periodo di assenza prevista dall'art. 20 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'art. 16, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'art. 30.

6. Ugual norma si applica per le dimissioni di un dirigente motivate da matrimonio, sempreché presentate entro i sei mesi successivi alla celebrazione.

Art. 33

Dimissioni per giusta causa

1. Il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 28.

2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale della Fendac a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dalla data delle dimissioni per giusta causa.

4. Ove il Collegio arbitrale ritenesse sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 30, maggiorata di un'indennità supplementare pari a un terzo dell'indennità di preavviso stessa.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 32.

Art. 34

Trattamento di fine rapporto

1. Il dirigente ha diritto, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, a un trattamento di fine rapporto calcolato nella misura e con le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, a decorrere dal 1° gennaio 1985 devono essere esclusi dalla retribuzione annuale, da assumersi ex art. 1 legge 297 del 1982 a base per il computo, la misura del vitto e alloggio, nonché l'EDR, di cui all'art. 5 comma 6 del presente contratto, in quanto nella loro determinazione si è già tenuto conto della loro incidenza ai fini del trattamento di fine rapporto.

3. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 297 del 1982, per i dirigenti in servizio all'entrata in vigore della legge medesima, l'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982 si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di fine rapporto e viene calcolata computando 30/30 della retribuzione percepita nel maggio 1982, utile agli effetti dell'indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato; le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come un mese intero, mentre non verranno computate le frazioni fino a quindici giorni; tale trattamento deve calcolarsi sulla retribuzione a norma dell'art. 2121 del codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese; se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con

provvigioni, con premi di produzione, o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e alloggio convenuto in base all'art. 5, comma 3, del ccnl 14 aprile 1977; agli effetti del trattamento di fine rapporto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di appartenenza all'azienda, incluso quello prestato con altre qualifiche, nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta in base all'art. 35 del presente contratto.

Norma di attuazione

1) Per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1980, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante in base all'art. 23 del ccnl 14 aprile 1977, traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni. Tale maggiore indennità sarà calcolata in base alla retribuzione del mese di maggio 1982.

2) Per i dirigenti in servizio alla data del 31 maggio 1982, che avevano diritto all'anzianità convenzionale di cui all'art. 24 del ccnl 14 aprile 1977, l'indennità di anzianità di cui al comma 3 dell'art. 34 verrà calcolata al 31 maggio 1982, tenendo conto di tale maggiore anzianità.

Art. 35

Anzianità convenzionale

1. Ai dirigenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate e salvo quanto previsto al successivo comma 5, verrà riconosciuta in caso di cessazione del rapporto, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva nonché del trattamento di fine rapporto, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di un anno superiori ad almeno sei mesi.

2. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

3. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta, anche nel caso di prestazione presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni, sia pure con qualifiche diverse rispetto a quella di dirigente: il datore di lavoro ha pertanto diritto di chiedere idonea documentazione.

4. Il dirigente di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi a ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

5. La valutazione dell'anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di fine rapporto non può essere fatta valere dai dirigenti assunti successivamente al 31 maggio 1982.

6. Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del dirigente il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Norma transitoria

I dirigenti in possesso dei requisiti suddetti, che non abbiano ancora fatto valere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, possono presentare la relativa documentazione all'azienda, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla stipula del ccnl 15 aprile 1985.

Art. 36

Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondi di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 37

Condizioni di miglior favore

1. Il presente contratto non modifica le condizioni di miglior favore derivanti da accordi individuali, aziendali o da usi e consuetudini.

Art. 38

Disposizioni generali

1. Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono - in quanto giuridicamente applicabili e in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene, con esclusione del premio di anzianità di cui all'allegato O del ccnl per i dipendenti di aziende del settore turismo del 30 maggio 1991.

Art. 39

Controversie di applicazione

1. Per la risoluzione delle vertenze che potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti dell'Associazione italiana catene alberghiere (Aica) e della Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali, dei trasporti, del turismo, dei servizi, ausiliarie, del terziario avanzato (Fendac).

2. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal regolamento annesso al presente contratto⁹.

Dichiarazione delle parti

(Art. 6 accordo 19/10/99)

1. Al fine di completare il processo di armonizzazione contrattuale tra i dirigenti delle aziende associate Aica che prestano la loro attività nelle unità alberghiere locali e quelli operanti nelle sedi centrali, le parti convengono di istituire un'apposita Commissione paritetica nazionale con l'incarico di esaminare, in sede di stesura del testo contrattuale, l'attuazione dell'armonizzazione di cui all'art. 3 dell'accordo 10 settembre 1997.

2. La Commissione presenterà alle parti una relazione, in tempi rapidi, al fine di consentire la definizione del processo di armonizzazione contrattuale entro il 31 dicembre 1999.

Art. 40

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999, fatte salve le eventuali diverse decorrenze previste dalle singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002.

2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza e assistenza integrativa scadrà il 31 dicembre 2000.

⁹ Cfr. allegato A.

ALLEGATO A
REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

Art. 1

1. La Commissione paritetica prevista dall'art. 39 del ccnl per i dirigenti d'albergo è composta da sei membri, di cui tre designati dalla Fendac e tre dall'Aica.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei ccnl per dirigenti di albergo che si sono succeduti nel tempo.

Art. 2

1. La Commissione si riunisce su istanza di una delle organizzazioni stipulanti il predetto contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

Art. 3

1. Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede dell'Aica. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti, entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente art. 2.

Art. 4

1. Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo, dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.
2. Qualora non si raggiunga alcuna decisione e cioè in caso di parità, i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.
3. Copia del verbale sarà inviata alle organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

ALLEGATO B

SCATTI DI ANZIANITÀ

Norma transitoria **(estratta dal ccnl 16 ottobre 1986)**

1. Per i dirigenti in servizio alla data di stipula del presente accordo, che siano stati assunti o abbiano maturato lo scatto triennale nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1984 e il 31 dicembre 1985, il biennio utile ai fini della maturazione dello scatto decorre rispettivamente dalla data di assunzione o nomina nel primo caso e dalla data di maturazione dello scatto triennale nel secondo caso. Ad esempio:

- a) il dirigente assunto il 1° gennaio 1984 maturerà il primo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;
- b) il dirigente che ha maturato l'ultimo scatto triennale il 1° dicembre 1985 maturerà il prossimo scatto biennale dal 1° dicembre 1987.

Qualora, invece, alla data del 1° gennaio 1986 il dirigente abbia maturato un'anzianità superiore a ventiquattro mesi, lo scatto biennale decorrerà da tale data. Ad esempio:

- a) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale il 1° novembre 1983, andrà riconosciuto il successivo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;
- b) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale nel periodo 1° gennaio 1986-31 ottobre 1986 la data di maturazione dello scatto verrà considerata convenzionalmente stabilita in quella del 1° gennaio 1986 e da tale data verranno computati i bienni successivi.

Il numero degli scatti triennali maturati anteriormente alla data del 1° gennaio 1986 è comunque utile al raggiungimento degli undici scatti biennali. Ad esempio: Il dirigente che abbia maturato sette scatti triennali avrà diritto a maturare ulteriori quattro scatti biennali.

ALLEGATO C

INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

In relazione a quanto stabilito dall'accordo del 16 ottobre 1986, abrogato dall'accordo del 10 giugno 1992, i valori dell'indennità di contingenza da corrispondersi ai dirigenti di aziende alberghiere nel periodo 1° maggio 1986 - 31 dicembre 1991 sono stati determinati nelle seguenti misure.

PERIODO	INDENNITÀ DI CONTINGENZA
1 maggio 1986 - 31 ottobre 1986	725.092
1 novembre 1986 - 30 aprile 1987	769.355
1 maggio 1987 - 31 ottobre 1987	811.980
1 novembre 1987 - 30 aprile 1988	854.886
1 maggio 1988 - 31 ottobre 1988	899.243
1 novembre 1988 - 30 aprile 1989	952.832
1 maggio 1989 - 31 ottobre 1989	1.020.799
1 novembre 1989 - 30 aprile 1990	1.081.367
1 maggio 1990 - 31 ottobre 1990	1.162.961
1 novembre 1990 - 30 aprile 1991	1.238.742
1 maggio 1991 - 31 ottobre 1991	1.344.694
1 novembre 1991 - 31 dicembre 1991	1.432.429

ALLEGATO D
MINIMI CONTRATTUALI MENSILI

DECORRENZA	MINIMO CONTRATTUALE MENSILE
1 luglio 1982	1.550.000
1 gennaio 1984	1.750.000
1 gennaio 1985	1.900.000
1 gennaio 1986	2.050.000
1 gennaio 1987	2.200.000
1 gennaio 1988	2.500.000
1 gennaio 1989	2.650.000
1 gennaio 1990	2.950.000
1 gennaio 1991	3.200.000
1 gennaio 1992	4.980.000
1 gennaio 1993	5.280.000
1 gennaio 1995	5.430.000
1 gennaio 1996	5.680.000